

Info

2-2021

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Mitarbeitervertretungsbüro

...im digitalen Wandel _____ S.3-4



Abfindung und ihre Versteuerung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den letzten Monaten des Jahres 2020 gab es in der Rechtsschutzabteilung die eine oder andere sowohl außergerichtliche als auch gerichtliche Regelung hinsichtlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Bei den vermeintlichen Abfindungen bzw. Ausgleichszahlungen für den wirtschaftlichen Verlust wurden wir immer wieder auf die notwendige steuerrechtliche Betrachtung dieser Zahlungen angesprochen. Grundsätzlich ist aber vorab noch einmal aus rechtlicher Sicht zu sagen, dass es in Deutschland keinen Anspruch auf eine Abfindung gibt. Dieses ist ein Mythos. Natürlich werden in mehr als 90 % der Fälle bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung oder eine Ausgleichszahlung für den wirtschaftlichen Verlust gezahlt. Aber, wie gesagt, es gibt darauf keinen Rechtsanspruch.

Haben Sie sich als betroffene Kollegin oder betroffener Kollege auf eine Abfindung geeinigt, gleich welche Höhe, muss diese Abfindung versteuert werden. Diese Abfindung wird genauso versteuert, wie Ihre monatliche Gehaltszahlung. Da Ihre Abfindung eine einmalige und außerordentliche Zahlung als Entschädigung für den wirtschaftlichen Verlust des Arbeitsplatzes ist, sollten Sie gut informiert sein und gut verhandelt haben. Dieses übernimmt dann sehr gerne, im Rahmen Ihres Rechtsschutzes, die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft. Also, generell sind Abfindungen steuerpflichtig. Steuerfreibeträge existieren für Abfindungen nicht mehr. Aber es gibt die Möglichkeit der sogenannten Fünftelregelung, da die Besteuerung der Abfindung in einem Jahr zu einer enormen Steuerlast führen würde. Das heißt, dass die Steuer so berechnet wird, als würde die Abfindung rechnerisch auf 5 Jahre verteilt werden. Das führt dazu, dass die Steuerlast erheblich geringer ausfällt, als wenn die Abfindung als Einkommen innerhalb eines Jahres versteuert werden müsste.

Das Finanzamt gibt für diese sogenannte Fünftelregelung einige Bedingungen vor. Das Finanzamt berechnet Ihre Einkommensteuer für das zu versteuernde Einkommen ohne die außerordentlichen Einkünfte, also ohne Abfindung. Anschließend wird dieses zu versteuernde Einkommen um ein Fünftel der außerordentlichen Einkünfte, also der Abfindung, erhöht und daraus die Steuer errechnet. Der Differenzbetrag der beiden Steuerbeträge ist zu verfünffachen und stellt die ermäßigte Einkommensteuer für die Abfindung dar. Daraus ergibt sich dann der festgesetzte Steuersatz für das Jahr, in dem die Abfindung gezahlt wurde. Somit ist bei dieser Regelung, mit oder ohne Fünftelregelung, immer ein Steuerexperte zu befragen. Selbst die Rechtsschutzabteilung ist hierzu weder berechtigt noch qualifiziert, da es sich um eine Auseinandersetzung und eine Darlegungspflicht gegenüber dem Finanzamt handelt. ■

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

Neue Hinzuverdienstgrenze

Hätten Sie es gewusst, dass die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für Rente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Kalenderjahr 2020 angehoben worden ist? Seinerzeit galt eine jährliche Bezugsgröße von 44.590,00 Euro, also 6.300,00 Euro x 14. Diese ist für das Kalenderjahr 2021 auf 46.060,00 Euro angehoben worden. Die Corona-Pandemie ist Hintergrund für diese Entscheidung, die ihren Niederschlag in der Sonderregelung zu § 34 Absatz 3 SGB VI in § 302 Absatz 8 des SGB VI sich wiederfindet. Somit können die Kolleginnen und Kollegen in bestimmten Einrichtungen zu bestimmten Zeiten zusätzlich mehr Geld verdienen. ■

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

INHALT

Abfindung und Versteuerung	2
Neue Hinzuverdienstgrenze	2
Mitarbeitervertretungsbüro...	3-4
im digitalen Wandel	
Seminare...	5
der Kirchengewerkschaft	
LV Hessen	6-8
Entgelterhöhung für den	
Bereich Kurhessen-Waldeck	6
Ein Urlaubstag für Gewerkschafts-	
mitglieder	6
Quo Vadis Kirchliches Arbeitsrecht,	
Dritter Weg und Dienstgemeinschaft	
in der Kirchengewerkschaft	7
Wechsel in der arbeitsrechtlichen	
Kommission der Diakonie Hessen	8
LV Mecklenburg-Vorpommern	9-10
Diakonisches Werk Mecklenburg-	
Vorpommern erkennt den	
Ernst des Arbeitsmarktes nicht!	
Neues Format...	11
in der Kirchengewerkschaft	
Altenhilfe	12
Bundesweiter einheitlicher	
Tarifvertrag für die Altenhilfe	
LV Nord	15-17
Der Landesverband Nord der	
Kirchengewerkschaft hat seine	
Tariffkommission gewählt	15
Wechsel in der Tariffkommission	16-17
Gesetzliche Veränderungen...	17
im Jahr 2021	
Mitarbeitervertretungen...	18
sind nicht überall erwünscht	
VCH-Hotel in Basel	20
DAS BREITE HOTEL	
Betriebliches...	22
Wiedereingliederungsmanagement	
Klagerückgang	22
Mindestlohn angehoben	22
Arbeitsunfähigkeit...	22
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	
wird digital	
Impressum	7

Mitarbeitervertretungsbüro im digitalen Wandel



Die Pandemie hat es gezeigt, viele Mitarbeitervertretungen haben monate- und jahrelang darauf hingearbeitet, schneller und anders erreichbar zu sein. Nun hat die Pandemie ihnen Möglichkeiten im positiven Sinne, aber auch im negativen Sinne aufgezeigt.

Dies ist noch einmal Anlass für uns, darauf hinzuweisen, dass die Mitarbeitervertretungen bei den zurzeit verbundenen Herausforderungen im Sinne der Pandemie durch richtige Arbeitsmittel erreichbar sein müssen. Des Weiteren müssen sie auch arbeitsfähig sein.

Hier noch einmal eine kurze Zusammenfassung aus dem Blick unserer Rechtsschutzabteilung.

Die Mitarbeitervertretung sowie jedes einzelne Mitglied müssen für die jeweiligen Arbeitnehmenden erreichbar sein. Die Mitarbeitervertretung hat von daher einen Anspruch auf den betrieblichen Standard der entsprechenden Telefonanlage. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Mitarbeitervertretung nicht einen von der Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss für erforderlich halten kann.

Ein unabhängiger Anschluss, der nicht mit der Telefonanlage der Dienststelle verbunden ist, besteht nur dann, wenn es konkrete Anhaltspunkte für Überwachungsaktivitäten des Arbeitgebers gibt. Hier hat das Bundesarbeitsgericht mit Datum 20.04.2016 unter dem AZ: 7 a BR 50/14 so entschieden.

Wenn der Mitarbeitende gerne seine Mitarbeitervertretung aufsuchen oder die eingerichtete Sprechstunde erreichen möchte, dies aber während der

Arbeitszeit eines Mitarbeitervertreters so nicht in Anspruch genommen werden kann, besteht der Rechtsanspruch, dass die Mitarbeitervertretung durch den Arbeitgeber einen Anrufbeantworter erhält. So hat die/der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit, außerhalb der Zeiten in den Kontakt mit seinen MAV-Kollegen im Betrieb zu kommen. Damit wäre auch formalrechtlich die telefonische Erreichbarkeit gegeben.

Zur üblichen Ausstattung einer Mitarbeitervertretung gehören der Computer, Bildschirm und Drucker. Und dies gerne optimalerweise in einem zeitgemäßen Betriebssystem und in einer zeitgemäßen Software-Version.

Die Kommentierung als auch die Rechtsprechung gehen davon aus, dass der Arbeitgeber die erforderliche Software, insbesondere die für Textverarbeitung und für die Tabellenkalkulation der Mitarbeitervertretung stellen muss.

Des Weiteren gibt es die neue Regelung, dass die Mitarbeitervertretung ihre Sitzungen und die damit notwendigen Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenzen durchführen kann.

Von dieser neuen Möglichkeit, können allerdings nur die MAV-Kollegen Gebrauch machen, die eine entsprechende Ausstattung haben.

Hierzu müssten die PCs und Tablets mit einer Webcam und einem Mikrofon als Eingabegerät sowie einem Lautsprecher oder Kopfhörer als Ausgabegerät ausgestattet sein.

Die Verwendung eines Headsets, also Kopfhörers, mit eingebautem Mikrofon, kann eine sinnvolle Alternative darstellen, so die Rechtsprechung. Sollen mehrere Mitarbeitervertreter in >>>

>>> einem Raum an einer Videokonferenz teilnehmen, ist das Equipment für eine Gruppenteilnahme sinnvoll. In den meisten Fällen ist es auch gegeben, aber, wie wir in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft vernehmen, nicht immer vom Arbeitgeber freigegeben.

Zu einer Gruppenkonferenz gehören dann auch ein großer Bildschirm oder alternativ ein Beamer. In jedem Fall ist auf die Ausstattung einer gruppengeeigneten Audio-Ein- und -Ausgabe zu achten.

Nutzt die Dienststelle eine speziell entwickelte Software für Videokonferenzen, ist der Mitarbeitervertretung diese auch zur Verfügung zu stellen.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat am 13-12-2021 Aktenzeichen: 11 Ta BV 59/11 zu Recht gesprochen, dass eine Mitarbeitervertretung (in dem vorgenannten Fall ein Betriebsrat) die Anschaffung eines Notebooks verlangen kann. Dieser konkrete Einzelfall gilt auch dann, wenn die MAV schon einen stationären PC zur Verfügung gestellt bekommen hat.

Das LAG in Köln hat weiter entschieden, dass eine verantwortliche MAV-Arbeit voraussetzt, dass die MAV zeitnah auf Anfragen der Arbeitnehmer in geeigneter Art und Weise reagieren kann. Dies ist dann der Fall, so das LAG, wenn die betriebsinternen Kommunikationen im Wesentlichen per Mail stattfinden. Hierzu ist dann auch unter den Zeiten der Pandemie dafür Sorge zu tragen, dass in der mobilen Arbeit, im Homeoffice die Mitarbeitervertretung diese Arbeit verrichten kann.

Interessant wird es bei der Frage zur Anschaffung eines Smartphones. Hier muss die Verhältnismäßigkeit die betriebliche Übung berücksichtigt werden. Die Kommentierung und die Rechtsprechung gehen davon aus, dass die Bereitstellung eines Smartphones dann erforderlich sein kann, bzw. erforderlich ist, wenn der oder die MAV-Vorsitzende nicht immer an einem Standort anzutreffen ist, sondern durch wechselnde Einsatzstätten oder durch Abwe-

senheit aus dem MAV-Büro nicht für die Arbeitnehmer*innen erreichbar ist. So hat dieses das hessische Landesarbeitsgericht am 13. März 2017 unter dem Aktenzeichen: 16 Ta BV 212/16 entschieden.

Auch wenn MAV-Kollegen*innen nicht freigestellt sind und dann auch noch erschwerend im Schichtdienst arbeiten, kann die Bereitstellung eines Smartphones die Erreichbarkeit erleichtern, aber auch der Rechtsanspruch auf ein Smartphone entstehen.

Es ist kaum vorstellbar, dass wir heute ohne das berühmt-berüchtigte Internet auskommen. Wenn wir vor einigen Jahren dies noch entsprechend abgewiesen oder auch verflucht haben, ist es heute zwingend notwendig, um im Rahmen der Abstandsregelungen, der Reiseverbote, mit den Kolleginnen und Kollegen im Kontakt zu bleiben.

Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Mitarbeitervertretungsarbeit gehört auch ein Internetzugang. Die MAV muss hierfür keine speziellen anstehenden MVG-Aufgaben darlegen, um diesen Anschluss und die Zugangsmöglichkeiten zu haben, sondern es geht um die Erledigung der Informationen aus dem weltweiten Netz.

Der Anspruch der MAV ist erfüllt, wenn der Dienstgeber der MAV einen Internetzugang über den betrieblich genutzten Weg, also das Netzwerk vermittelt. Auch hier sind, wie bei der Telefonanlage, dann erst ein eigener Server und Zugang für die Mitarbeitervertretung zulässig und gerechtfertigt, wenn im Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit kein Vertrauen in die Dienststellenleitung vorliegt.

Unstreitig sein dürfte bei allen, dass der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Internetaktivitäten haben darf und möglicherweise dadurch die Aktivitäten der MAV überwacht.

Für die Kommunikation zwischen den MAV-Kollegen, den Dienstgebern und nicht zuletzt zu den Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen ist zwin-

gend notwendig, unter den heutigen Voraussetzungen, dass die MAV eine eigene E-Mail-Adresse hat, die ausschließlich für die MAV-Mitglieder freigeschaltet wird.

Immer wieder kommt die Frage, ob der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung eine eigene Homepage oder eine eigene Seite auf deren betrieblichen Internetseite freischalten muss.

Nach unserer Rechtsauffassung hat die MAV einen Anspruch, Informationen und Beiträge in einem vom Arbeitgeber im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen, wenn diese Art der Kommunikation zu konkreten, betrieblichen Verhältnissen gehört. Streitig ist die Frage, ob innerbetriebliche Vorgehensweisen, Informationen über die öffentliche Seite der Mitarbeitervertretung und der Dienstgeberseite geht.

Wenn wir die Rechtsprechung richtig lesen und interpretieren, geht es um die Frage zwischen intern, also Intranet, und Internet, also die öffentliche Seite.

Somit müsste die Mitarbeitervertretung eigenständig entscheiden, welche Informationen auch für Externe lesbar sein dürfen, lesbar sein sollen.

Die Tätigkeiten und die damit verbundene Publikation auf der Internetseite können, wenn sie denn entsprechend aufbereitet sind, ein wesentlicher Teil der Öffentlichkeitsarbeit im Innern als auch im Außenverhältnis sein.

Die Gefahr liegt definitiv im Bereich der Schweigepflicht und der Dienstgeheimnisse. ■

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



Foto: Hubert Baalmann

SEMINARE

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

unser Bildungsverein Saat e.V. hat, wie Ihr ja möglicherweise schon in 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 Baalman**, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

August			Seminar.-Nr.
18.- 19.08.2021	Frankfurt/M.	Kollegiale Beratung	8.2
September			
08.-09.09.2021	Fulda	Einfühlsame Kommunikation Teil 2	7.1
20.- 22.09.2021	Warnemünde	Mitbestimmen – Mitwirken – Mitverantworten	2.
24.- 25.09.2021	Göttingen	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.3
Oktober			
18.- 20.10.2021	Lübeck	Arbeitsrecht und Mitarbeitervertretungsgesetz	5.
20.- 21.10.2021	Fulda	Konflikte und Mediation	9.1
21.10.2021	Frankfurt/M.	Teilzeit- und Befristungsgesetz und Pflegezeitgesetz	11.2
25.- 26.10.2021	Hannover	Konflikte und Mediation	9.2
27.- 28.10.2021	Marburg	AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck	12.2

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 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

Entgelterhöhung für den Bereich Kurhessen- Waldeck

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Entgelttabelle für Diakonie-Stationen im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien Kurhessen-Waldeck erfüllt sich zum 1. April 2021.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat auf einer ihrer letzten Sitzungen beschlossen, dass die gültigen Tabellenwerte, die sie in der Anlage 2 der AVR KW sowie in der Anlage 9 AVR KW für Diakonie-Stationen entnehmen können, dass die Tabellenwerte insgesamt um 3,2 % steigen.

Diese teilen sich auf – am 1. April 2021 eine lineare Lohnerhöhung um 1,4 % sowie dann zum 1. Oktober 2021 um weitere 1,8 % linear.

Wenn Sie sich, liebe Kolleginnen oder Kollegen, in die entsprechenden Tabellenwerte für die Diakonie-Stationen einlesen wollen, können wir diese in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft abrufen oder auf den Seiten der Diakonie Hessen. ■

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

Die Entgelttabellen für Diakonie-Stationen im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien Kurhessen-Waldeck wurden neu aufgestellt.



Alle Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen aus dem Landesverband Hessen, die am 1. Oktober nachweisen, dass sie Mitglied der Kirchengewerkschaft sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag im Kalenderjahr 2021. Dies gilt auch für die nächsten Jahre.

Ein Urlaubstag für Gewerkschafts- mitglieder

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wie Ihr ja schon in den letzten Publikationen online auf unserer Homepage, bei Instagram und auf Facebook lesen konntet, ist es den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission unserer Kirchengewerkschaft im Landesverband Hessen gelungen, einen zusätzlichen Urlaubstag ausschließlich für die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft und für die weiteren Sozialpartner, den VKM Hessen und Nassau, zu vereinbaren.

Nunmehr ist der Text veröffentlicht worden und damit rechtswirksam. Das bedeutet, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die am 1. Oktober nachweisen, dass sie Mitglied der Kirchengewerkschaft sind, einen zusätzlichen Urlaubstag in dem Kalenderjahr 2021 erhalten. Dieses gilt auch für die nächsten, folgenden Jahre.

Nun ist es so, dass Ihr, die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen aus dem Landesverband Hessen, hier in

der Geschäftsstelle eine Bescheinigung abrufen könnt. Hierzu ruft gerne an bzw. sendet eine Mail an:
beitrag@kirchengewerkschaft.de

Mit dieser Bescheinigung könnt Ihr dann zu Eurer Dienststellenleitung, Personalabteilung oder Eurer Geschäftsführung gehen und diesen Zettel mit dem Antrag auf Sonderurlaub für Gewerkschaftsmitglieder einreichen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, dies kann auch ein gutes Argument sein, um mit Euren nicht-organisierten Kolleginnen und Kollegen in die Diskussion zu gehen und ihnen diesen, wie wir finden, sehr guten Erfolg der Verhandlungsgruppe Kirchengewerkschaft mitzuteilen. So haben dann alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, Mitglied der Kirchengewerkschaft zu werden, um ebenfalls Begünstigte dieses einen, zusätzlichen Urlaubstages im Kalenderjahr 2021 und in den folgenden Jahren zu werden. ■

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

Quo Vadis Kirchliches Arbeitsrecht, Dritter Weg und Dienstgemeinschaft in der Kirchengewerkschaft



Diskussionen innerhalb der Gesellschaft und auch innerhalb der Kirchengewerkschaft machen deutlich, dass wir uns mit den Begriffen Kirchliches Arbeitsrecht, Dritter Weg und Dienstgemeinschaft inhaltlich auseinandersetzen sollten. Wir brauchen dies, um als Kirchengewerkschaft miteinander unseren Standort bestimmen zu können und um zukunftsweisende Entscheidungen treffen zu können.

Die Begriffe Dienstgemeinschaft, Arbeitsrechtliche Kommission und Dritter Weg erscheinen als Kampfbegriffe im Kampf um das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Gegner wie Bewah-

rer des Selbstbestimmungsrechtes benutzen diese Begriffe, um sich gegenseitig zu diffamieren, um mit Verweis auf das Grundgesetz eine Auseinandersetzung nicht führen zu müssen u. a. m..

In diesem Orchester sind wir als Kirchengewerkschaft herausgefordert zu klären, welche Töne wir spielen wollen. Gegner sein? Bewahrer sein? Einen Kontrapunkt setzen? Wir wollen einen Kontrapunkt setzen. Auf Grundlage wissenschaftlicher Publikationen wollen wir die fachliche Diskussion zur Kenntnis nehmen und auf dieser Basis eine eigene Haltung und einen eigenen Umgang entwickeln. Einige Mitglieder des Landesverbandes Hessen werden sich mit den drei Begriffen auseinandersetzen und hier zukünftig Beiträge schreiben.

Ich freue mich darauf, mich mit Euch über diesen Themenkomplex auseinanderzusetzen und bin gespannt, wie sich die Diskussion entwickeln wird und welchen gemeinsamen Weg die Kirchengewerkschaft einschlagen wird. ■

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

IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Gleißmannweg 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),
Ingrid Luda, Sabine Boysen, Ester Peter

Titelbild: Christian Lucassen

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 Gewerkschaftszeitung 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>



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

Wechsel in der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

für die Kirchengewerkschaft begann das Jahr 2021 mit jeder Menge Herausforderungen. In der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen hatten wir als Landesverband Hessen eine personelle Veränderung vorzunehmen. Dieser Tatsache war geschuldet, dass das Lebenshilfswerk Marburg-Biedenkopf von den AVR Kurhessen Waldeck zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gewechselt hat. Das bedeutete für unseren Kollegen Markus Karger, dass seine Freistellung als Dienstnehmervertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission leider entfiel.

Der 1962 in Marburg Weidenhausen geborene Bäckermeister und gelernte Konditor schulte in jungen Jahren zum Bankkaufmann um. Später begann Markuserneut eine berufliche Umorientierung als Fahrdienstleiter bei der Lebenshilfe, wo er mittlerweile seit 27 Jahren tätig ist.

20 Jahre davon bei der Mitarbeitervertretung als auch in der Schwerbehindertenvertretung und 12 Jahre im Gesamtausschuss der Diakonie Kurhessen Waldeck.

Markus ist zudem auch aktives Mitglied im Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft seit 2016. Wie sehr wir sein Mitwirken schätzen, gibt im Weiteren der Kollege und Mitstreiter Joachim Heinisch mit folgenden Worten wieder: Markus hat mehr als ein viertel Jahrhundert Erfahrungen in der Gesprächsführung und verfügt über fulminantes Wissen im Vertragsrecht des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck und im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie auch in der Schwerbehindertenvertretung.

Er ist nicht nur Wissensträger, sondern auch Feingeist. Ein Könnner in Verhandlungen, der seinem Gegenüber positive Absichten unterstellt bis zum Beweis des Gegenteils.

So will Achim Heinisch Markus mit Goethe gesprochen beschreiben: „Er behandelt Menschen so, als wären sie, was sie sein sollten, und er hilft ihnen zu werden, was sie sein können.“

Ihm ist die Asymmetrie der Wahrnehmung vertraut. Er sieht im Verhalten des Gegenüber ein völlig analoges Verhalten und bewirkt dadurch die Vermeidung unnötiger Eskalationen.

Ohne die eigenen Interessen aufzugeben, tritt er an die Seite Deines Gegenübers und interessiert sich für dessen Anliegen.

Markus nutzt die Metakommunikation, wie beispielsweise durch Erfragen der Sichtweise über die aktuelle Situation, für eine Art Schulterschluss, indem Du die Kommunikationssituation thematisierst und den Aufmerksamkeitsfokus weg von Positionen hin zu Ziel- und Erfolgskriterien wechselst. Du zeigst Dich in den Verhandlungen zäh, unbeirrbar, klar und eindeutig in der Sache, dennoch weich zur Person, indem Du statt verletzend Dein Anliegen stets akzeptabel formulierst. Glücklicherweise ist Kollege Karger uns aber nicht endgültig abhandengekommen.

Wir verabschieden uns von ihm als Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission mit einem weinenden Auge und sind mit dem lachenden Auge froh, dass er uns im arbeitsrechtlichen Ausschuss weiterhin tatkräftig zur Seite steht.

Als neu berufenes, stellvertretendes Mitglied der ARK DH begrüßen wir den ebenso geschätzten Kollegen Rainer Gamm, dessen langjährige Erfahrungen als Mitarbeitervertreter wir in der Ta-

rifarbeit gewinnbringend nutzen können.

Markus Karger wechselte in den Schlichtungsausschuss der Diakonie Hessen, den vormals Rainer Gamm besetzte. ■

Gezeichnet:

*Joachim Heinisch und
Jens Kretschmer, Mitglieder der
arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Hessen*



Wir verabschieden uns von Markus Karger mit einem weinenden Auge und sind mit dem lachenden Auge froh, dass er uns im arbeitsrechtlichen Ausschuss weiterhin tatkräftig zur Seite steht.

Foto: Hubert Baalmann



Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern erkennt den Ernst des Arbeitsmarktes nicht!

Die Kirchengewerkschaft nimmt als Landesverband seit 2019 an der Arbeitsrechtsetzung in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern teil und besetzt zwei Plätze in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (ARK DW M-V).

In den letzten Sitzungen im Jahr 2021 ist nicht viel Bewegung geschehen. Durch bekannte Verordnungen in Mecklenburg und Vorpommern konnte 2021 noch keine Präsenzsitzung der ARK DW M-V stattfinden. Auf Initiative des Fachausschusses der Dienstnehmer fanden im Januar und März 2021 diese Sitzungen via Videokonferenz statt.

An diesen konnten unsere ehrenamtlichen Mitglieder durch die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und einen professionellen Internetzugang des Hotels Sankt-Georg in Neubrandenburg ebenfalls teilnehmen. Hier noch einmal danke für diese kurzfristigen Unterstützung.

Bis dato konnten kaum Veränderungen herbeigeführt werden, da die Arbeitgeberseite für die erste Videokonferenz sich erboten hatte keine Beschlüsse zu fassen.

Es wurde dementsprechend viel über bereits bekannte und zukünftige Beschlussvorlagen gesprochen und sich ausgetauscht.

Weiterhin gab es einen Wechsel auf der Dienstgeberseite; Pastor Jens-Uwe Goeritz beendete seine Mitgliedschaft in der ARK DW M-V. Als Nachrücker wirkt jetzt Stiftspropst Jürgen Stobbe, Theologischer Geschäftsführer Stift Bethlehem Ludwigslust, auf Seiten der Dienstgeber in der ARK DW M-V mit.

Auf der Agenda der Dienstnehmer steht die baldige Umsetzung der Corona-Prämie für Kollegen außerhalb der Altenhilfe, diese wurde als Beschlussvorlage in die ARK DW M-V eingebracht.

Dieses Thema führte zu polemischen Ausbrüchen der Dienstgebervertreter, die mit hanebüchenen Argumenten eine Prämie ausschließen! Weiterhin wurden Sachlagen verdreht, bei der die Lohnerhöhungen von 12,5 % ein KRAFTAKT für viele Diakonische Träger in M-V seien, wobei dieser Antrag vor der Pandemie von den Dienstgebern eingereicht wurde. Es wurde z. B. der Gedankengang geäußert, die Corona-Prämie mit den Gehaltserhöhungen zu verrechnen.

Weiterhin teilten die Dienstgeber mit: Wenn es eine Corona-Prämie gibt, dann kann es passieren, dass die Jahressonderzahlung nicht gezahlt werden kann! Mit Verlaub: Bereits vor Corona war in Einrichtungen von Mitgliedern des Diakonischen Werkes M-V bekannt, dass die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung nicht ausgezahlt wurde. Es muss weiterhin festgestellt werden, dass diese 12,5 %-Erhöhung den An-

schein macht, dass die Dienstgeber gehofft haben, es werden keine weiteren Gespräche zum Thema Vergütung an Mitarbeiter erfolgen.

Zu diesem Thema wird im Mai 2021 eine Sondersitzung zur Corona-Prämie stattfinden, und wir hoffen, dass sich die Mitglieder der ARK DW M-V zum Wohle der Mitarbeiter zeitnah einigen können!

Bekannt ist weiterhin, dass nach AVR DW M-V bis dato förderliche Zeiten nur bis zu fünf Jahre bei Einstellung anerkannt werden können.

Die Dienstnehmer stellten eine Beschlussvorlage vor, die diese Regelung aufhebt. Zur Gewinnung von Mitarbeitern müssen alle Zeiten mit Berufserfahrung in dem angestrebten Berufsbild anerkannt werden.

Aus Sicht von Klaus Gryzbeck besteht weiterhin für den Arbeitgeber die Möglichkeit, dies einzugrenzen, auch wenn keine Beschränkung besteht.

Dies ist nach Argumentation der Dienstgeber arbeitsrechtlich nicht statthaft, wenn es keine Beschränkung der Anerkennung gibt.

Deshalb möchten die Dienstgeber eine Klausel aufnehmen, dass nur Arbeitsjahre angerechnet werden, in dem der kirchliche bzw. diakonische Auftrag einer übergeordneten Rolle zum Tragen kommt.

Festzustellen ist hierzu, dass die Evangelisch-Lutherische Kirche Mecklenburg-Vorpommern seit Jahren schwindende Mitgliederzahlen hat.

>>>

>>> In einem Bundesland wie Mecklenburg-Vorpommern sinken die Mitgliedszahlen jährlich im vierstelligen Bereich. Stand 2019 gehören 18,2 Prozent in MV der Evangelischen oder Katholischen Kirche an. Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (Stand 08/2020). Innerhalb von drei Jahren, 2016 bis 2019, hat sich die Mitgliederzahl des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg um knapp 10.000 Mitglieder verringert. Wenn wir dann noch den Fachkräftemangel betrachten, ist diese Forderung unverschämt und aus Sicht des AGG's ein klarer Verstoß der Gleichbehandlung von Mitarbeitern mit christlicher Konfession und nicht-christlicher Konfession.

Wie möchten die Dienstgeber Mitarbeiter gewinnen, wenn sie auf ihren starren Vorgaben beharren?

Die Mitarbeiter können sich bereits jetzt aussuchen, in welchen Einrichtungen sie arbeiten.

Zeitarbeit und Leiharbeit sind auch in Mecklenburg auf dem Vormarsch, und teilweise wird in Altenhilfeeinrichtungen in der Diakonie auf diese Mitarbeiter zurückgegriffen.

Ein weiteres Problem ist die Teilzeitarbeit in den Arbeitsvertragsrichtlinien des diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern.

Der Grundsatz des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Teilzeitkräfte dürfen nicht schlechter gestellt werden, liegt hier ganz klar vor!

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Erstens ist es immer noch in Einrichtungen der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern Sitte, fast alle Mitarbeiter nicht in Vollzeit zu beschäftigen und unzählige Plusstunden zu sammeln. Bis dato muss eine Teilzeitkraft die Stundenzahl von Vollzeitkräften erreichen, um dann Plus- bzw. Überstunden zu erreichen. Quelle: Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden auf der Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind (§ 9c Abs. 4 AVR DW M-V).

Diese Art der Ausbeutung kann nicht länger der Anspruch sein und gehört zeitnah abgeschafft!

Arbeitnehmervertreter haben hier keine rechtliche Expertise und benötigen

hier mehr Unterstützung z. B. durch unsere Gewerkschaft.

Es liegt weiterhin sehr viel Arbeit vor uns, um speziell die MAV'en im Diakonischen Werk M-V zu unterstützen.

Hier konnten einige informative Gespräche mit verschiedenen Mitarbeitervertretungen geführt werden. Durch den Gewerkschaftssekretär Hubert Baalmann organisiert und mit dem Landesvorsitzenden Klaus Gryzbeck konnte bereits eine mehrstündige Videokonferenz mit Mitgliedern einer MAV realisiert werden.

Es bleibt festzustellen, dass der dritte Weg aus Sicht des Landesverbandes M-V keine Zukunft mehr hat, aber weiterhin ein langer Weg vor uns liegt.

Werbung und Unterstützung der vielen Mitarbeitervertretungen und Mitarbeiter müssen weiter intensiviert werden, um eine nachhaltige Änderung der Arbeitsrechtsetzung in Mecklenburg-Vorpommern zu erreichen.

Rechtliches:

Ein bekanntes Thema war in der vorletzten Ausgabe unserer Kirchengewerkschaft Info, „Aberkennung eines Sitzes der KIRCHENGWERKSCHAFT in der ARK DW M-V.“ Hierzu hat Prof. Dr. Jacob Joussen, Düsseldorf, eine detaillierte Beantwortung der ARK DW M-V erstellt. Wie durch den Vorstand des LV Mecklenburg-Vorpommern bereits erwähnt, ist eine Aberkennung nicht statthaft. Prof. Dr. Jacob Joussen ist, wie auch die Geschäftsstelle der KIRCHENGWERKSCHAFT der Auffassung, dass der Gesamtausschuss keine rechtliche Grundlage besitzt, dieses durchzusetzen. Der Gesamtausschuss bestimmt nicht die Sitzverteilung, sondern die Ordnung der ARK DW M-V!

Dieses Gutachten liegt der Geschäftsstelle der KIRCHENGWERKSCHAFT vor, und es wurde bereits ein Antwortschreiben an Prof. Dr. Jacob Joussen versandt.

Nach weiteren Rücksprachen im Vorstand wird geprüft, dies in verschiedenen Medien offen zu kommunizieren. ■

— **Klaus Gryzbeck**, Landesvorsitzender der Diakonie Mecklenburg-o. Pommern

Foto: Klaus Gryzbeck



Neues Format in der Kirchengewerkschaft

Die aktuelle Situation der Pandemie hat auch die Kirchengewerkschaft zu neuen Ideen und neuen Kommunikationsformen herausgefordert.

Eigentlich hätten wir sowohl im Jahre 2020 als auch im Jahre 2021 die Bundesdelegiertenkonferenz durchführen müssen. Dieses war aus bekannten Gründen nicht möglich. Da es dem Bundesvorstand von Wichtigkeit war, den Austausch der einzelnen Landesverbände trotz alledem weiterzuführen, wurde das neue Format „Landesvideokonferenz“ eingeführt. Die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft hat über eine Online-Plattform die Möglichkeit geschaffen, dass sich Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Landesverbände regelmäßig, bisher viermal, zur Landesvideokonferenz trafen. Die einzelnen Kolleginnen und Kollegen saßen in ihrem Wohnzimmer, in ihren Büros oder an anderen Orten.

Der Bundesvorstand hatte die Kolleg*innen eingeladen, um zu hören, wie sich die konkrete Arbeit und die konkreten Themen in den einzelnen Bundesländern und Landeskirchen sowie in diakonischen Werken auswirken. Es wurde festgestellt, dass die grundsätzlichen Probleme bundesweit die gleichen sind. Alle Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, den kirchengewerkschaftlichen Gremien sind von Präsenz auf online umgestellt worden. Das Thema, ob es nun eine Corona-Prämie gibt, ja oder nein, hat sich durch die gesamte Diakonie und der verfassten Kirche durchgezogen.

Es mussten unterschiedliche Rahmenbedingungen, die bisher in den Geschäftsordnungen bzw. in den Satzungen geregelt waren, plötzlich eingebaut werden. Dieses hat nicht nur in den Gremien der Kirchengewerkschaft, sondern auch in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Tarifkommissionen Auswirkungen gehabt. Es wurde bundesweit festgestellt, dass die mentale Situation einzelner Arbeitnehmender und Dienstgeber Auswirkungen auf die Atmosphäre hat.

Es wurde einheitlich festgestellt, dass Verhandlungen schwieriger sind, da die entsprechenden persönlichen Gesten, der scharfe Blick ins Auge des Gegenübers fehlen würden.

Diese Voraussetzungen sind äußerst herausfordernd. Die Landesverbände haben beschlossen, dieses Format auch über die Corona-Zeit hinaus beizubehalten. So ist es einfacher und schneller, bestimmte Themen zu beraten, zu diskutieren und sich auszutauschen. Es gibt allerdings keine satzungsgerechten Möglichkeiten, Beschlüsse zu fassen. Dieses bleibt somit der Bundesdelegiertenkonferenz vorbehalten. ■

— Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Glückstädter
Werkstätten

Ihr

Printmedien-
Partner

NGD



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

Bundesweiter einheitlicher Tarifvertrag für die Altenhilfe



Ende Februar 2021 war die Aufregung bei den Gewerkschaften und bei den Arbeitsrechtlichen Kommissionen groß.

„Die Kirchen machen nicht mit“, so war eine der Schlagzeilen, als es um den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Kolleginnen und Kollegen in der Altenhilfe gehen sollte.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas, eine der größten Arbeitgeber in der Branche, hat den entsprechenden Tarifvertrag, der zur Beschlusslage war, in ihrer Sitzung abgelehnt. Es war ein erneuter Versuch auf Initiative des Bundesministers Hubertus Heil, einen einheitlichen Tarifvertrag, unabhängig von der Frage, ob die Dienstgeber konfessionsgebunden sind, in der freien Wirtschaft sind oder ob es kommunale Träger von Altenhilfeeinrichtungen betrifft, einzuführen. Ziel war es, für die 1,2 Millionen Menschen in der Branche flächendeckende Regelungen zu schaffen, die dann als Grundlage für ihre Refinanzierung gelten sollten.

Im Jahr 2019 hatte sich der Arbeitgeberverband BVAP (die Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche) gegründet und mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag entwickelt. Dieser sollte Einigkeit unter allen Arbeitgebern schaffen.

Man kann trefflich darüber streiten, und dies hat auch die Kirchengewerkschaft in ihren Landesverbänden getan, ob der ausgehandelte Lohn für Hilfskräfte bei 12,40 € bzw. Fachkräfte bei 16,10 € pro Stunde auskömmlich ist.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien und die Tarifverträge in der evangelischen und katholischen Kirche liegen definitiv

höher. Auch sind die Urlaubsansprüche in den konfessionsgebundenen Einrichtungen höher als sie in diesem Tarifvertrag angedacht waren.

Es ist nicht veröffentlicht worden, warum die Arbeitsrechtliche Kommission, und hier insbesondere die Dienstgeber in der Caritas, dem nicht folgen konnten.

Wir als Kirchengewerkschaft können jetzt anschauen, dass, wenn die Caritas einem vergleichbaren Tarifvertrag zugestimmt hätte, sie sich damit von ihrer Arbeitsrechtlichen Kommission verabschieden müssten. Zugegeben, es ist Spekulation, aber nicht abwegig. Innerhalb der Kirchengewerkschaft haben wir intensiv darüber diskutiert, warum die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland sich nicht dazu durchringen konnte, diesen Tarifvertrag mit anzuerkennen. Nach Auffassung der Kirchengewerkschaft hat sich die Diakonie nicht weiter damit beschäftigen wollen bzw. beschäftigen müssen, weil Tage vorher die Caritas ja schon die Weichen gestellt hatte und es somit nicht zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag kommen konnte.

Auch hat die Kirchengewerkschaft in ihren Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in der Tarifkommission darüber diskutiert, inwieweit denn ihre Verhandlungsergebnisse bzw. Arbeitsregelungen durch einen entsprechenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in Gefahr sind.

Die Rechtsauffassung der Rechtsschutzabteilung war und ist, dass unter der Vo-

raussetzung, dass die Diakonie Deutschland dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zugestimmt hätte, dieses in erster und direkter Konsequenz keine Auswirkungen gehabt hätte.

Geschuldet ist dies der Tatsache, dass durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag die bestehenden Arbeitsbedingungen, egal ob AVR oder Tarifvertrag, hier nicht in direkte Berührung gekommen wären.

Ein finanzieller Schaden für die Kirche wäre nicht entstanden, denn sie zahlen z. B. den Fachkräften bisher schon ca. 24 € pro Stunde. Es bleibt also in der Konsequenz die berechtigte Vermutung, dass mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung für einen bzw. diesen Tarifvertrag die Sonderrechte der Kirche für Lohnverhandlungen entfallen wären.

Wir können im Moment noch nicht einschätzen, ob es eine zweite Chance gibt. Bundesminister Hubertus Heil hat angekündigt, noch einmal alles daranzusetzen, dass sich auch die Kirchen an einem entsprechenden Tarifvertrag beteiligen.

Wir, die Kirchengewerkschaft, sind der Auffassung, dass, egal ob die evangelische oder die katholische Kirche, aber auch nicht konfessionelle Träger hier eine Verantwortung haben.

Die Kolleginnen und Kollegen, die unsere Gesellschaft stützen, müssen eine entsprechend gute allgemeinverbindliche Vergütung und entsprechende Arbeitsbedingungen erhalten. Dieses halten wir für eine christliche Verantwortung, die durch die Entscheidung der Caritas und nicht zuletzt der Diakonie erschreckend nicht wahrgenommen worden ist. ■

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



Versicherer im Raum der Kirchen



vrk.de/zahn-zusatz

Filialdirektion Nord

Steimbeker Berg 3 · 22115 Hamburg

Telefon 040 23804343

fd-nord@vrk.de · vrk.de

Folgen Sie uns





WGKD
Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

Einfach
günstig
einkaufen.


DEUTSCHE
BISCHOFSKONFERENZ
Verband der
Diözesen
Deutschlands


EKD
Evangelische Kirche
in Deutschland
Evangelische Kirche
in Deutschland


caritas
Deutscher
Caritasverband


Diakonie
Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung


dok
deutscher
Ordensobern-
konferenz

Die WGKD bietet nicht nur den kirchlichen Einrichtungen über ihre zahlreichen Rahmenverträge wirtschaftliche Vorteile. Auch die kirchliche Mitarbeiterschaft kann von einer Vielzahl von Angeboten zur privaten Nutzung profitieren. Die nachfolgende Tabelle gibt einen groben Überblick der Bereiche, die für private Zwecke in Anspruch genommen werden können:

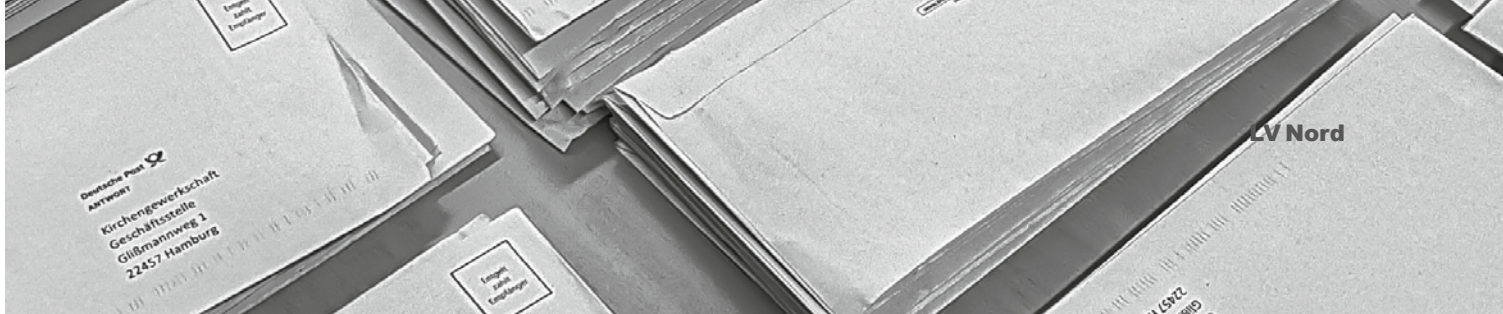
➤ Bürobedarf	Memo
➤ Bürosysteme	Brother
➤ Energie	WIRgemeinsam Maingau
➤ Gesundheit / Sport	Fitness First
➤ Hotels	Maritim Hotels VCH-Hotels
➤ Informations-, TK-Technik und TV	Samsung / Mitarbeitershops Stramplerbande DSGVO-konform
➤ Mobilfunk	Telekom – HE135 (über T-Punkte)
➤ Mobilfunk, Festnetz, Internet,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

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



Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH
Lehmannstr. 1 30455 Hannover
Tel.: 0511 47 55 33-0

www.wgkd.de
info@wgkd.de



Der Landesverband Nord der Kirchengewerkschaft hat seine Tarifkommission gewählt

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

aufgrund der aktuellen Verordnungen war es uns im Jahre 2020 nicht vergönnt, in Präsenz die Mitglieder der Tarifkommission satzungsgemäß zu wählen. Somit hat der Landesvorstand Nord mit der Tarifkommission satzungsgemäß eine Briefwahl durchgeführt.

Aus der Mitgliedschaft haben sich 14 Kolleginnen und Kollegen zur Wahl aufgestellt.

Gemäß der Satzung konnten 8 Kolleginnen und Kollegen direkt in die Tarifkommission gewählt werden.

Bei einer Wahlbeteiligung von 35,4 % wurden folgende Kolleginnen und Kollegen gewählt (in alphabetischer Reihenfolge):

1. Düik, Maren
2. Eggers, Andrea
3. Lucassen, Christian
4. Marek, Thomas
5. Rosenstiel, Runa
6. Schilling, Malte
7. Schmidbauer, Silvia
8. Schulz, Jörgen

Alle haben ihre Wahl angenommen und sich gegenüber der Landesvorsitzenden Ursula Einsiedler bei den Kolleginnen und Kollegen für das entgegengebrachte Vertrauen bedankt.

des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie die/der Vorsitzende gewählt wird. Auch dieses werden wir entsprechend publizieren.

Die Landesvorsitzende Ursula Einsiedler und der gesamte Landesvorstand freuen sich außerordentlich über die sehr hohe Wahlbeteiligung. Hiermit war nicht wirklich zu rechnen, so Frau Einsiedler, da es das erste Mal war, dass auf diese Weise gewählt wurde.

Frau Einsiedler bedankt sich im Namen des Vorstands bei allen ausgeschiedenen bzw. nicht wiedergewählten Kolleginnen und Kollegen für das sehr arbeitsintensive und intensive Arbeiten in den vergangenen vier Jahren.

Die Tarifkommission hat, so Ursula Einsiedler, einen sehr guten Job gemacht, gut verhandelt und gute Ergebnisse erzielt, so dass die Belange aller Beschäftigten im Bereich der verfassten und diakonischen Kirche Norddeutschlands, mit ihren politischen Grenzen Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg, berücksichtigt wurden.

Hintergrund

Die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft im Landesverband Nord ist für die vorgenannten Tarifverträge KAT und KTD verantwortlich und verhandelt mit dem VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger) im Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland die Tarifverträge.

Hier geht es nicht nur um die Entgeltverhandlungen, es geht um Pflege der

Tarifverträge mit ihren begleitenden Tarifverträgen, z. B. für Auszubildende, für spezielle Berufsgruppen und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen und wirtschaftsrechtlichen Regelungen.

Die Tarifkommission trifft sich monatlich als ehrenamtliches Gremium, begleitet durch die Rechtsschutzabteilung der Geschäftsstelle.

Auch wird die Tarifkommission mit dem Arbeitgeberverband zu bestimmten Themen, die komplexer und intensiver sind, eigene Arbeitsgruppen einrichten.

Es darf, so Ursula Einsiedler, nicht unerwähnt bleiben, dass auch die nicht in der Kirchengewerkschaft organisierten Kolleginnen und Kollegen von dieser ehrenamtlichen Tarifkommission profitieren. Die tarifrechtlichen Regelungen sind aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitsregelung für alle Beschäftigte, ca. 30.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bindend.

*Mit freundlichen,
solidarischen Grüßen*

— Ursula Einsiedler, Vorsitzende
Landesverband Nord

— Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

LV Nord: Wechsel in der Tariffkommission



Maren Dük



Silvia Schmidbauer



Runa Rosenstiel



Andrea Eggers



Jörgen Schulz



Christian Lucassen



Thomas Marek



Malte Schilling

Die Pandemie hat es notwendig gemacht, dass der Landesverband Nord der Kirchengewerkschaft die Wahl zur Tariffkommission durch Briefwahl durchführen musste.

Die Wahlperiode der Tariffkommission blieb im Jahr 2020 aus, sodass wir auch im Jahr 2021, wie angedacht, unsere Wahlversammlung in Form des Verbandstags nicht durchführen konnten. Der Landesvorstand hat daraufhin alle Mitglieder per Mail und auf dem Postweg aufgefordert, Kandidatinnen und Kandidaten zu benennen. 14 Kolleginnen und Kollegen haben sich zur Wahl gestellt. Allein dieser Sachverhalt hat den Landesvorstand und die Tariffkommission sehr erfreut. Aus dieser Liste wurde dann ein Wahlzettel erstellt, der wiederum auf dem Postweg an alle Mitglieder versandt wurde.

Die Mitglieder haben sich sehr rege, mit einer Wahlbeteiligung von 34,4 %, an der Wahl beteiligt. Dieses hat die Organisatoren sehr erfreut und dadurch ein hohes Maß an Demokratieverständnis der organisierten Kolleginnen und Kollegen gezeigt.

Von den 14 Kolleginnen und Kollegen konnten aber nur 8 in die Tariffkommission gewählt werden. Wie aus dem Newsletter schon zu sehen war, wurden die Kollegin Maren Dük aus Rendsburg, die Kollegin Andrea Eggers aus Hamburg, der Kollege Christian Lucassen aus Flensburg, Thomas Marek aus Rendsburg, Runa Rosenstiel aus Kiel, Malte Schilling aus Ahrensburg, der Kollege Jörgen Schulz aus Kiel sowie die Kollegin Silvia Schmidbauer aus Hamburg ge-

wählt. Alle gewählten Kolleginnen und Kollegen haben die Wahl angenommen. So konnte die Landesvorsitzende Ursula Einsiedler die Glückwünsche des Landesvorstandes Nord überbringen. Zwischenzeitlich hat es die konstituierende Sitzung gegeben.

Durch dieses Wahlergebnis und das Ausscheiden der Kollegin Doris Omsen hat es Veränderungen in der Zusammensetzung der Tariffkommission gegeben.

Fotos: privat

An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei allen Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht gewählt worden sind, für ihre Bereitschaft bedanken. Durch diese Kandidatur war es erst möglich, eine „echte Wahl“ durchführen zu können.

Ein besonderer Dank gilt der Kollegin, die nicht wieder kandidiert hat. Dieses ist und war Doris Omsen.

Es obliegt nun der neuen Tarifkommission, sich für die sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Bedingungen im Bereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrags (KAT) und des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland einzusetzen. Die Motivation ist sehr hoch, und gibt auch viele neue Herausforderungen. Nicht nur, dass in den nächsten Monaten die Entgelt-runden sowohl für den KAT als auch den KTD anstehen. Auch stehen Themen wie Gesundheitsschutz, die Arbeitszeiten sowie die Frage des einheitlichen Arbeitsrechts in der neuen Kirche auf der Tagesordnung.

Das Thema einheitliches Arbeitsrecht beschäftigt die Tarifikommission schon seit etlichen Jahren. Bedauerlicherweise nimmt die Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland dieses Thema nicht auf die Tagesordnung. Mit dem Einführungsvertrag im Zusammenschluss der drei ehemaligen Landeskirchen hätte es schon zu einer Entscheidung kommen müssen. Diese Entscheidung steht noch aus. Offensichtlich ist es nicht möglich, eine Gesprächsgrundlage, besser gesagt eine Verhandlungsgrundlage zu schaffen, die die Voraussetzung für die Aufnahme zu Tarifverhandlungen der Kirchengewerkschaft und des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) schafft.

Auch hat die Pandemie ihre Spuren hinterlassen. Zum Thema Gesundheitsschutz, zum Thema Gefährdungsanalyse gibt es immer wieder Anfragen, ob sich diese Themen in den jeweiligen Tarifverträgen bzw. in den AVRn wiederfinden. Darüber hinaus wissen wir noch nicht, was der Arbeitgeberverband von uns möchte. Wir, die Kirchengewerkschaft und ihre Tarifikommission, haben Themen wie z. B. die grundsätzliche Höhergruppierung der sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten aufgelistet. Des Weiteren ist die Abteilung 4 des KAT (Friedhofsdienst) auf unserer Agenda. Dieses ist der Tatsache geschuldet, dass einige Friedhöfe in betriebswirtschaftliche Schieflage geraten sind. So haben sich z. B. einige Friedhöfe zusammengeschlossen. Dies hat nach Auffassung der Tarifikommission Auswirkungen auf die Tarifmerkmale der Beschäftigten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir werden Euch in gewohnter Weise über den aktuellen Stand der Tarifarbeit, nicht nur in der Kirchengewerkschaft Info, informieren. Die Geschäftsstelle veröffentlicht über ihren Berufs-Newsletter regelmäßig aktuelle Informationen über kirchengemäße Entwicklungen, kirchenpolitische Entwicklungen und nicht zuletzt tarifrechtliche neue Regelungen.

Auch die Arbeit der anderen Landesverbände der Kirchengewerkschaft wird hier publiziert. Dieser Service ist für alle Leserinnen und Leser kostenfrei. ■

— Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Gesetzliche Veränderungen im Jahr 2021

Das Jahr 2021 gibt zahlreiche neue Regelungen, die für das Arbeitsleben relevant sind. Hier einige Auflistungen die nicht abschließend sind:

Arbeitsschutzkontrollgesetz

Werkverträge sind ab 01.01.2021 und Leiharbeitsverträge ab 01.04.2021 untersagt. Neben dem Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit sollen Unternehmen der fleischverarbeitenden Industrie unter den Bedingungen eines Tarifvertrages geregelt werden.

Homeoffice als Abzugsfähigkeit

Zigtausende, vielleicht sogar Millionen Beschäftigte mussten und müssen wegen der Corona-Pandemie erstmalig oder häufiger von zu Hause aus arbeiten. Das verursacht Kosten, etwa Mehraufwand für Strom, Telefon und Internet. Eine neue Steuerpauschale von 5,00 Euro je Tag soll hierbei Abhilfe schaffen, ist aber begrenzt auf höchstens 600,00 Euro im Kalenderjahr. Das Bundesfinanzministerium will dadurch die Bürger finanziell entlasten.

Pendlerpauschale steigt

Auch die Pendlerpauschale ist zum 01.01.2021 steuerrechtlich angehoben worden. Für die ersten 20 km zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz werden weiterhin 30 Cent pro gefahrenen Kilometer abgerechnet. Ab dem 21. gefahrenen Kilometer können dann Pendler 35 Cent je Entfernungskilometer in der Einkommenssteuererklärung als Werbungskosten ansetzen. Die Pendlerpauschale kann weiterhin nur für die einfache Strecke geltend gemacht werden, nicht für Hin- und Rückfahrten. Die neuen Sätze gelten bis zum 31.12.2023. Nach diesem Stichtag können dann die gefahrenen Kilometer ab dem 21. mit 38 Cent je Entfernungskilometer in der Steuererklärung abgerechnet werden. Das Einkommenssteuergesetz regelt dieses bis erstmal 31.12.2026.

Pflegende Angehörige

Die Möglichkeit, bis zu 20 Arbeitstage nicht arbeiten zu müssen, um einen akut pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen, wird bis 31.03.2021 verlängert. Das umfasst auch eine Verlängerung der Flexibilisierung im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz. ■

— Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Mitarbeitervertretungen sind nicht überall erwünscht

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat zum Ende 2020 die neuesten Zahlen aus dem Betriebsverfassungsrechtlichen Bereich veröffentlicht.



So sagt das IAB, dass lediglich 9% aller betriebsratsfähigen Betriebe über einen Betriebsrat verfügen. Es gibt bedauerlicherweise keine Zahlen, wie sich das im Bereich der Evangelischen und Katholischen Kirche als auch ihrer Diakonie und Caritas prozentuell darstellt.

Im Laufe der letzten 24 Monate haben wir in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft häufig die Diskussionen und die ablehnende Haltung von Dienstgebern zu diesem Thema erfahren müssen.

So berichten viele Kolleginnen und Kollegen, die das Thema Mitarbeitervertretung in ihren Einrichtungen etablieren möchten, dass die Geschäftsführungen dann mit der Argumentation kommen: „Wenn Ihr Probleme habt, könnt Ihr mit mir über alles reden, und wir finden eine Lösung.“

Dies mag ja so sein, es gibt aber nicht die Rechte der Mitarbeitervertretung wieder.

Die Rechte der Mitarbeitervertretungen sind umfangreicher, sind tiefergehend und sind kein Instrument, das per se gegen die Geschäftsführung ist,

sondern – so sagt es auch das MVG – gemeinsam für das Unternehmen, die Dienststelle schauen muss.

So ist es auch im Bereich der Evangelischen und der Katholischen Kirche nicht ungewöhnlich, dass es in dem einen oder anderen Unternehmen/in der Dienststelle bei der Neugründung einer Mitarbeitervertretung nach unserer rechtlichen Auffassung eine Behinderung gibt. Die Kolleginnen und Kollegen werden häufig seitens der Geschäftsführung kontinuierlich darauf hingewiesen, dass eine Mitarbeitervertretung nicht notwendig ist und dass diese dann auch außerordentlich viel Geld kostet, die in dem Unternehmen an anderer Stelle dringender gebraucht wird.

Dieses Argument können wir als Gewerkschaft, die unsere Kolleginnen und Kollegen rechtlich begleitet und berät, nicht verstehen.

Da im Bereich der Kirchen keine Zahlen vorliegen, erlauben wir uns hier, die Zahlen aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Bereich des IAB zu zitieren. Die wissenschaftlich basierten Zahlen gehen davon aus, dass 15,6% bei der Gründung eines Betriebsrates/Be-

triebsratswahlen aktiv behindert und benachteiligt werden. Diese Zahl ist für den vorgenannten Bereich extrem hoch, wie wir finden. Nach unserer Einschätzung ist es gleich, welche Größe die Dienststelle hat – wichtig ist, dass es eine Mitarbeitervertretung gibt.

Sollte es aus gleich welchen Gründen nicht möglich sein, eine eigene Mitarbeitervertretung zu bilden, gibt das MVG her, dass sich bei Einrichtungen Teilbereiche zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung betriebsübergreifend zusammentun können.

Nach unserer Auffassung gibt es in diesem Bereich einen sehr hohen Handlungsbedarf.

Wir empfehlen auch seitens der Kirchengewerkschaft immer wieder, vor der Gründung, in dem Zeitraum der Gründung als auch mit Einsätzen in der Mitarbeitervertretung ein Netzwerk zu anderen Kolleginnen und Kollegen aufzubauen. Dies ersetzt dann nicht die Rechtsberatung z. B. durch die Kirchengewerkschaft, es gibt aber eine emotionale Motivation, einen inhaltlichen Austausch und ein Gemeinschaftsgefüge.

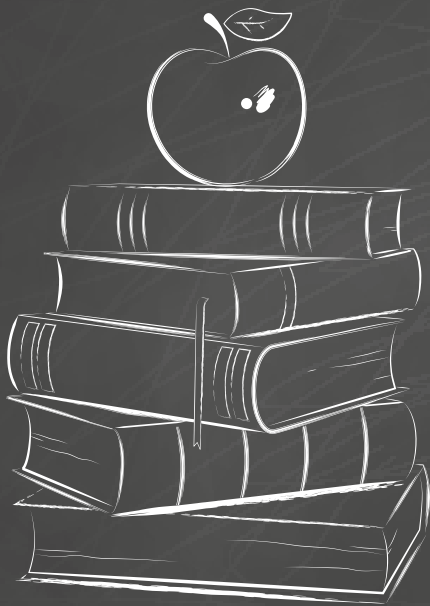
Des Weiteren können auch durch überregionale Fortbildungen Kontakte gemacht werden. Auch sieht sich die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft sehr häufig in der Situation, hier Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen zu dem einen oder anderen gleichen Thema zu vernetzen.

Somit sagen wir: Die Mitarbeitervertretung ist kein Gegenüber, es ist ein Miteinander, es ist ein solidarischer zwingend notwendiger Akt aus dem MVG-EKD heraus. ■

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



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



VCH-Hotel – mitten in Basel

VCH DAS BREITEHOTEL

Basel ist mit ca. 170.000 Einwohnern die drittgrößte Stadt der Schweiz und gilt als die Kulturhauptstadt der Schweiz. Mit nahezu vierzig Museen und einem breiten Kulturangebot bietet Basel weitaus mehr, als man aufgrund der Einwohnerzahl vermuten würde.

In Basel verbindet sich kosmopolitisches Treiben mit Gemütlichkeit, und Urbanität trifft auf Tradition. Das Basler Lebensgefühl vereint beides, deshalb zählt Basel zu den zehn Städten mit der weltweit höchsten Lebensqualität.

Basel liegt in der deutschsprachigen Schweiz und ist an das deutsche ICE-Bahnnetz angebunden. Aber bei einem Spaziergang durch die Stadt werden Sie schnell feststellen, dass hier auch viele andere Sprachen gesprochen werden.

Schlendern Sie durch die zum Teil wirklich sehr schmalen Gassen der Altstadt oder setzen Sie ganz ohne Motor mit einer der Rheinfähren auf die andere Rheinseite über. Besuchen Sie das be-

wegte Museum Tinguely oder die weltberühmte Fondation Beyeler. Genießen Sie eine Erfrischung in einer der liebevoll gestalteten Strandbars, oder lassen Sie sich von der Schweizer Küche verwöhnen.

Wer sich in den verschiedenen Stadtteilen bewegt, wird bald feststellen, dass Basel ein Ort mit vielen Gesichtern ist. Von idyllischen Wohnvierteln über verträumte Altstadtgassen bis zu urbanen Szenerien – hier finden Sie alles und noch viel mehr.

VCH DASBREITEHOTEL liegt verkehrsgünstig am Rheinufer und ist mit dem PKW, der Bahn und den öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut zu erreichen. Von hier aus können Sie bequem am Rheinufer entlang in die Altstadt flanieren. Und im Sommer können Sie am nahegelegenen Strand das tun, was alle Baseler im Sommer machen: im Rhein schwimmen.

VCH DASBREITEHOTEL überrascht seine Gäste mit einer persönlichen Atmosphäre, einem besonders aufmerk-

samen Service und einer engagierten und herzlichen Gastfreundschaft. Als Integrationshotel gibt es etwa 40 Menschen mit einer Einschränkung erfüllende und motivierende Arbeit.

VCH DASBREITEHOTEL ist von HôtellerieSuisse offiziell als Design & Lifestyle-Hotel klassifiziert. Die 36 Zimmer überzeugen mit einem klaren Design und einer funktionalen und zeitgemäßen Ausstattung.

Am Wochenende verwandelt das Team die Lobby in ein Paradies für Brunch-Genießer. Das tägliche Frühstück steht dem nur in wenig nach. Und abends verwöhnt Sie die Küche mit regionalen frischen Snacks. ■

Weitere Informationen/Links:

- DASBREITEHOTEL hat 3 Sterne und ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Direktlink: <https://www.vch.de/hotels/vch-dasbreitehotel>
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



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


ZMV Eder / Fey / Jousen / kifas GmbH / Schwendele (Hrsg.)
DIE MITARBEITERVERTRETUNG

Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeiter-
vertretung in den Einrichtungen der
katholischen und evangelischen Kirche

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

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

Plus:

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

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



**Für neue und
erfahrene Mitarbeiter-
vertreter/innen**

Abonnement Print € 99,80
ISSN 0939-8198

Abonnement Digital € 20,00*
**zusätzlich zum bestehenden
Abonnement Print**
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

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

**Abonnement Kombi
(Print + Digital)** € 119,80*

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.
Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.
* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital):
Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ganzjährig.
Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

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 05/2021

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat in einer ihrer letzten Ausgaben (Faktenblatt 37) veröffentlicht, dass nur 4 von 10 Betroffenen ein Angebot erhalten zur betrieblichen Wiedereingliederung im Rahmen des BEM-Managements. Das Sozialgesetzbuch IX verpflichtet den Arbeitgeber, den Beschäftigten das anzubieten. Dem Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, ist ein BEM anzubieten. Davon nehmen, so die Bundesanstalt für Arbeitsschutz, 68 % das Angebot wahr.

Dies ergibt eine Auswertung aus dem Jahr 2018. In der repräsentativen erwerbstätigen Befragung machten rund 18.000 Beschäftigte Angaben zu ihren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Bei einer Dauer von mindestens 30 Tagen wurde erstmals gefragt, ob ein BEM angeboten und in Anspruch genommen wurde. Die Befragung zeigte, dass BEM eher in größeren Betrieben, im Öffentlichen Dienst und in der Industrie eine Rolle spielt.

Wir in der Geschäftsstelle und hier in der Rechtsschutzabteilung bekommen regelmäßig Anfragen von Kolleginnen und Kollegen, die längerfristig erkrankt waren oder im Kalenderjahr diese zusammengerechneten 6 Wochen nachweisen konnten, dass die Arbeitgeber sie einladen. Es gibt zu diesem Punkt sehr viel Unsicherheiten, insbesondere mit der Fragestellung: „Habe ich Nachteile, wenn ich daran teilnehme? Habe ich Nachteile, wenn ich nicht daran teilnehme?“

Wir die Rechtsschutzabteilung beraten unsere Kolleginnen und Kollegen entsprechend der individuellen Situation ihrer Beschäftigung. ■

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



Klagerückgang

Wie die Deutsche Rentenversicherung in ihrem Newsletter mitteilte, ist die Zahl der Klagen gegen die Deutsche Rentenversicherung Bund von 33.500 auf rund 14.000 Fälle im Kalenderjahr 2019 gefallen. Die streitig entschiedenen Klageverfahren liefen in 41,4 % der Fälle zu Gunsten, in 58,6 % zu Ungunsten der Deutschen Rentenversicherung aus.

Zuvor hatten sich 25,4 % der Streitfälle durch Anerkenntnis der Deutschen Rentenversicherung, sowie 20 % durch einen Vergleich und 54,6 % durch Zurücknahme oder aus sonstiger Weise erledigt, so die Deutsche Rentenversicherung Bund.

An dieser Stelle sei noch einmal auf die sozialrechtliche Beratung als auch gegebenenfalls bis zur Klage bei der Deutschen Rentenversicherung durch die Kirchengewerkschaft hingewiesen. ■

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

Sprechen Sie uns gerne bei sozialrechtlichen Fragen an:
Rechtsschutz@kirchengewerkschaft.de

Mindestlohn ist angehoben

Der gesetzliche Mindestlohn wird bzw. wurde vom 01.01.2021 zunächst auf 9,50 Euro brutto je Arbeitsstunde angehoben und steigt im weiteren Schritt zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro brutto. Die weitere Gesetzgebung sieht vor, dass zum 01.01.2022 dieser dann auf 9,82 Euro angehoben wird und des Weiteren zum 01.07.2022 auf 10,45 Euro. ■

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

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird digital

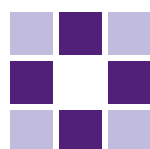
Wenn der Arbeitnehmende seine Arbeitskraft aufgrund von Erkrankungen nicht mehr wahrnehmen kann, benötigt er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), die er beim Arbeitgeber und bei der Krankenkasse vorlegen muss. Hier sprechen wir im Volksmund vom sogenannten „gelben Schein“. Diese Bescheinigung setzt einen Besuch beim Arzt voraus oder aufgrund der Corona eines Telefonates. Um den komplizierten Papierweg zu beenden, soll damit ab 2021 Schluss sein. Der behandelnde Arzt übermittelt dann die AU auf elektronischem Weg direkt an die Krankenkasse. Zusätzlich zum digitalen Verfahren gibt es parallel die AU noch in Papierform. Ab dem 01.01.2022 stellen die Krankenkassen dann voll auf elektronische Datenübermittlung um. ■

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

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank

Zukunft denken. **Nachhaltig** vorsorgen.

Christlichen Werten verpflichtet. Seit 1924.

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

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

Marco Meißner

+49 30 897907-355
marco.meissner@verka.de

Rainer Hilf

+49 30 897907-359
rainer.hilf@verka.de

www.verka.de

verka