

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Info

2-2023

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



Mitarbeiter halten und gewinnen

Mitarbeitende in diakonischen, caritativen und
verfasstkirchlichen Einrichtungen _____ S. 2-4

INHALT**Mitarbeiter halten und gewinnen** 2-4

Die Kirchengewerkschaft hat hier eine neue Aufgabe bzw. Rolle bekommen.

LV Nord

Gespräch im Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein am 01.03.2023

4-5**LV Baden**

Die neue Amtszeit der ARK hat begonnen

6**Arbeitsrecht-INFORMATION**

Nr. 5/2023

6-7**LV Weser-Ems**

Kirchenvorstandswahl

8**Schwerbehindertenvertretung**8**Überlastungsanzeige**9

Ich fühle mich überlastet und möchte eine Überlastungsanzeige schreiben

Arbeitsunfall oder nicht?10**Teilrente auf über 99 %**11**18. Bundesdelegiertenkonferenz**

Am 14. und 15.04.2023 trafen sich die Delegierten aus den einzelnen Landesverbänden der Kirchengewerkschaft zu ihrer 18. Bundesdelegiertenkonferenz in Göttingen

12-18

Bericht einer Bundesdelegierten aus dem Landesverband Nord

19**Beitragssordnung**20

Änderungen

Sturz mit Inlineskates...21

...bei Firmenlauf: Arbeitnehmerin ist nicht unfallversichert

Hinzuverdienstgrenze entfällt22**Mindestlohnerhöhung...**22

...im kommenden Jahr?

VCH Ev. Tagungsstätte Stift Urach23**Impressum**7

Mitarbeiter halten und gewinnen

Hier hat die Kirchengewerkschaft nunmehr eine neue Aufgabe oder Rolle bekommen.

Durch die Arbeitsvertragsbedingungen, egal, ob sie über die ARK, die ADK oder Tarifverträge verhandelt werden, geht es darum, Mitarbeitende in den diakonischen, caritativen und verfasstkirchlichen Einrichtungen zu halten.

Der Wunsch nach Anerkennung, nach Wertschätzung wird immer größer. Hier bleibt die Frage, können wir das in einem Tarifvertrag regeln. Arbeitsrechtlich sind dort verschiedenste Grenzen gesetzt, die entweder noch nicht über die Arbeitgeber gesehen und verhandelbar sind, aber die Kollegen fordern es ein.

So haben wir für den Bereich der Diakonie in Hessen und für die Kollegen der verfassten Kirche und Diakonie im Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland Sonderurlaubstage, Gewerkschaftstage, als einen besonderen Bonus verhandeln können.

Aber reicht das den Menschen? Hier müssen wir auch schauen, was denn die jungen Menschen, die wir gerne in unseren Einrichtungen als Auszubildende oder als junge Kolleginnen und Kollegen haben möchten, wollen.

Ansprechen der Generation Z

Es ist unstreitig, dass wir im demografischen Blick in den Einrichtungen und Dienststellen immer älter werden. So mit bedarf es des Interesses, junge Menschen zu gewinnen. Hier sprechen die Experten von der jungen Generation Z, also von den Jahrgängen 1995 bis 2010.

Die Erwartungshaltung, die Wünsche sind klar und für diese, so sagen es die Statistiken und repräsentativen Umfragen, kaum verhandelbar.

Es wird festgestellt, dass der klassische Weg, Menschen anzusprechen, vor allem Auszubildende, schwierig wird. Wie kommen wir an Jugendliche heran, wie an Azubis? Hier haben wir die sozialen Medien, die als das Kommunikationsmittel und Informationsbasis z. T. ausschließlich gesehen werden.

Es ist unstreitig, das sagen auch die Statistiker, dass Kampagnen zur Rekrutierung von Auszubildenden oder auch von neuen Beschäftigten zurzeit fast ausschließlich über die sozialen Medien laufen. Hierbei ist es dann egal, ob wir das Internet nehmen, Instagram, Facebook oder vergleichbare andere Formen. Auch die Ebay-Kleinanzeigen sind als Arbeitsplatz-Angebot und -Annahme eine nicht unbedeutende Plattform.

Argumente zur Gewinnung von besonders auch jungen Arbeitnehmenden

Wir wissen aber auch, dass es das nicht allein ist. Bei den Bewerbungsprozessen für neue Kolleginnen und Kollegen sind Entscheidungen über die Arbeitssituation, die Arbeitsbedingungen als auch der Ruf eines entsprechenden Unternehmens, egal ob konfessionell gebunden oder in der freien Wirtschaft, von besonderem Interesse.

Die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden haben sich im Laufe der Jahre im-



Der Wind dreht sich. Der klassische Weg, mögliche Arbeitnehmende anzusprechen, vor allem auch potentielle Auszubildende, wird schwieriger. Wie kommen wir an Jugendliche heran, wie an Azubis? Hier haben wir die sozialen Medien, die z. T. ausschließlich als Kommunikationsmittel und Informationsbasis angesehen werden.

mer wieder verändert, und früher oder später müssen sich die Unternehmen, insbesondere auch Kirche, Diakonie und Caritas, dem anpassen. Gerade jetzt, wo der Arbeitsmarkt in vielen Bereichen sehr angespannt ist und jeder von Fachkräftemangel spricht, müssen neue Ideen entwickelt werden.

Deshalb ist es wichtig, dass Einrichtungen, Unternehmen Argumente liefern, die auch junge Leute überzeugen. Wenn man sich also bei jungen Leuten umhört und den entsprechenden wissenschaftlichen Studien glaubt, geht es darum, dass ein wichtiges Kriterium ein gutes Arbeitsklima ist.

Die Menschen möchten sich persönlich weiterentwickeln, eine abwechslungsreiche Tätigkeit haben und eine herausfordernde Aufgabe übernehmen.

Im Gegenzug erleben wir aber, insbesondere im Bereich der Erziehungsdienste und Pflege, dass der Ruf so in Schieflage geraten ist, dass diese Kriterien, zumindest nach außen hin betrachtet oder auch von außen betrachtet, nicht erfüllbar sind.

Neben offensichtlichen Komponenten wie Lohn spielen auch Unternehmenskultur und die eigentliche Existenzberechtigung des Arbeitgebers eine gewichtige Rolle. Und nicht zu vergessen ist die Work-Life-Balance. Zum Teil sehen wir am Interesse von Bewerbungen, abgesehen an der Stelle, dass Wochenend- und Schichtarbeit keine Punkte sind, auf den sich die Menschen bewerben wollen und bewerben würden.

In vielen Bereichen, spricht man mit der Generation Z, ist dies wie ein KO-Tropfen. Selbst mit Wochenend- und Schichtzulagen ändert dies nichts daran, dass der finanzielle Teil nicht so attraktiv ist, als dass ich diesen Arbeitsbereich übernehmen wollte.

Gleichzeitig haben wir, nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie, das Stichwort Homeoffice. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten ein bis zwei Tage in der Einrichtung und den Rest dann in ihren eigenen vier Wänden. Dies geht in einigen Bereichen, aber in anderen Bereichen, z. B. in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, geht dies nicht. Sie können auch nicht

in einer Metzgerei, in einem Hotel oder Gastronomie-Betrieb im Homeoffice arbeiten. Also müsste hier der Blick geschärft werden, was brauchen denn die Kolleginnen und Kollegen? Ist es das Geld, ist der Freizeitausgleich, was macht sie froh, was motiviert sie, und was ist wertschätzend?

Auch möchten viele Kolleginnen und Kollegen, unter der Voraussetzung, dass sie schon eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen können, dass ihre Arbeit entsprechend gesehen wird und sie nicht noch weiterhin in dem „Praktikanten- oder Azubistatus“ verharren.

Aus den Studien ist auch herauszuleSEN, dass junge Menschen die Prozesse und die Arbeitsweise der einzelnen Unternehmen, Dienststellen, Einrichtungen stärker hinterfragen und Themen ansprechen, die andere gar nicht so sehen.

Somit ist auch das kritische positive Feedback unter den Mitarbeitenden und von den Mitarbeitenden in beide Richtungen nach oben und nach unten sehr wichtig.

>>>

Gespräch im Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein am 01.03.2023

>>> Was wir als Kirchengewerkschaft tun

Wir als Kirchengewerkschaft versuchen, durch Regelungen im Bereich von Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeiten, von flexibler Einsetzbarkeit, von monetärem Ausgleich, hier ein wenig gegenzusteuern.

Es bleibt die gesellschaftliche Frage, ob wir es schaffen werden, die jungen Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit, wie wir es ja im überwiegenden Fall in der jetzigen Generation gewohnt sind, weiter gewinnen zu können. Oder müssen wir einzelne Arbeitsplätze, und dies hat es ja auch schon gegeben, im Job-sharing-Bereich auf mehrere Sachen verteilen?

Müssen wir Arbeitsplatzmöglichkeiten schaffen, dass jeder, der es entsprechend kann, auch von wo auch immer bei einem Kaffee oder Tee zu Hause oder im Café arbeiten kann? Ist das die Zukunft?

Unsere Tarifkommission ist für viele Themen, insbesondere auch Arbeitsplatzerhaltung, Arbeitsplatzgewinnung und Neugewinnung von Kolleginnen und Kollegen. Ob sie Fachkräfte sind, Angelernte oder Quereinsteiger, mag auf den ersten Blick noch einmal unerheblich sein, aber diese müssten wir gewinnen, um unsere Problematik bezüglich Überlastung, Erschöpft-Sein, Wertschätzung, Gesehen-Werden in die jeweiligen AVR's, Tarifverträge mit einzuarbeiten. ■

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen, hiermit ist die Diskussion eröffnet. Wir möchten gerne mit Euch in einen Austausch gehen und gerne von Euch als Wunschliste, als Beitrag, als Reaktion auf diesen Artikel hören.

Herzlichen Gruß und Dank!

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

LV Nord • Am 01.03.2023 hatten Mitglieder des Landesverbandes Nord die Gelegenheit, mit dem Staatssekretär Herrn Johannes Albig und mit Herrn Thorsten Wilke, dem Referatsleiter und Leiter des Landesjugendamtes SH zu sprechen.

Anlass hierzu war ein offener Brief der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord zu den Plänen von Frau Ministerin Aminata Touré zu dem Projekt „Helfende Hände“ in Kindertagesstätten im Land.

Durch „Helfende Hände“ soll dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Die bloße Ankündigung hat zu vielfachen kritischen Rückmeldungen, insbesondere zu dem Tätigkeitsbereich der „Helfenden Hände“ geführt und der Sorge, die qualitative Ausbildung könne abgewertet werden und uns zu dem Schreiben motiviert.

In dem Gespräch in Kiel hat der Staatssekretär unsere kritischen Fragen aufgenommen und die Gedanken des Ministeriums geschildert.

Es ging bei dem Gespräch im Ministerium insbesondere auch um den Tätigkeitsbereich der „Helfenden Hände“.

Das Ministerium hat bewusst keine detaillierten Vorgaben zu den Tätigkeiten gemacht, um den einzelnen Kitas möglichst viel individuellen Spielraum für den Einsatz der „Helfenden Hände“ zu lassen.

Einigkeit bestand, dass die „Helfenden Hände“ keine pädagogischen Fachkräfte sind und die qualifizierte Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte nicht unterlaufen werden soll und darf. Die Unterstützung durch die HH sollen vornehmlich nichtpädagogische Tätigkeiten sein.

Das Ministerium hat eine kurz-, mittel- und langfristig angelegte Fachkräftestrategie. Die finanziellen Mittel des Landeshaushaltes seien aber begrenzt, so dass eine ausbalancierte Priorisierung notwendig sei.

Die Abordnung der Kirchengewerkschaft konnte ihre Fragen bzw. kritischen Rückmeldungen zu folgenden Stichpunkten anbringen:

- Fachkräftegewinnung
- Wertschätzung der qualifizierten Ausbildung zum/zur Erzieher*in



Fotos S. 4, S. 5: Susanne Saß

- und SPA in Politik und Gesellschaft – auch in finanzieller Hinsicht
- In keinem anderen Berufsfeld würde man auf die Idee kommen, ungelerte Kräfte einzusetzen.
 - Ausbildungsvergütung für alle Ausbildungsgänge Erzieher*in/SPA sind unabdingbar.
 - Es muss mehr Ausbildungsklassen an den Fachschulen für Sozialpädagogik geben.
 - Fachkräfte im Beruf halten ist genauso wichtig.
 - Dem KitaG-SH und dessen Evaluation mit der Notwendigkeit, aktive Fachkräfte mit einzubeziehen, stellvertretende Leitungen in allen Kitas zu finanzieren, den Gruppenbezug der Kita-Leitungen zu untermauern
 - Finanzierung von Regenerationstagen auch für den kirchlichen Arbeitsbereich – dies ist laut dem Staatssekretär möglich, die Gelder sind hinterlegt und müssen abgerufen werden – hier sind die Arbeitgeberver-

treter in den Verhandlungen gefragt, sich zu bewegen.

Es folgte ein guter Austausch dazu.

Unsere Punkte wurden gehört, notiert und trotzdem wurde natürlich von Seiten des Ministeriums immer auch auf die finanzielle Situation hingewiesen.

Das Fazit des Gespräches kann allerdings als durchweg positiv bewertet werden. Ein regelmäßiger weiterer Austausch mit dem Staatsekretär ist auf Anfrage immer möglich.

Herr Albig hat außerdem angeboten, bei Bedarf gerne auch zu einer Veranstaltung der Kirchengewerkschaft zu kommen und zu Fragen Stellung zu nehmen. ■

Für die Kirchengewerkschaft LV Nord
 — Karin Loos,
 — Susanne Saß und
 — Hanna Schulze



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...

- 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 meinen Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Kirchengewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

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

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____



Im April konstituierte sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK) zur neuen sechsjährigen Amtszeit.

Neue Amtszeit der ARK hat begonnen

LV Baden • Am 19. April 2023 konstituierte sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK) zur neuen sechsjährigen Amtszeit. Bereits im Herbst 2022 änderte die Landessynode das entsprechende Kirchengesetz und verkleinerte die ARK auf nun acht Vertretende der Dienstgebendenseite und acht Vertretende der Dienstnehmenden.

Dies sind für die Dienstgebenden aus den Kirchenbezirken Jochen Koblenz, Personalleiter Evangelische Kirchenverwaltung Mannheim und Patrick Schork, Geschäftsführer Verwaltungs- und Serviceamt Odenwald-Tauber; vom Evangelischen Oberkirchenrat Michaela Simon, Leitung Personalabteilung und Sabine Wöstmann, Bereichsleitung Arbeitsrecht und als stellvertretendes Mitglied Karin Racke, Geschäftsführung des Diakonischen Werks im Landkreis Lörrach; aus dem Diakonischen Werk Baden e. V. und seiner Mitglieder Cordelia Lange, Justitiarin Diakonisches Werk Baden e. V., Frank Liebich, Leiter Zentrale Verwaltung Stadtmission Karlsruhe, Christiane Schmetzer, Personalleitung Diakonie Kork, Thomas Steiert, Geschäftsführer Evangelische Jugendhilfe Kirschbäumleboden Müllheim und als Stellvertretung Silke Boschert, Vorständin Paul-Gerhardt-Werk e. V. Offenburg.

Die Dienstnehmendenseite setzt sich zusammen vom Gesamtausschuss aus Andreas Deecke, Erzieher Leitung Kindertagesstätte Evangelische Kirche in Karlsruhe, Lorenz Sauerborn, staatlich examinierter Krankenpfleger Evangelische Diakoniestation Heidelberg, Andreas Schächtele, staatlich examinierter Krankenpfleger Evangelische Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppur, Florian Wolf, staatlich examinierter Krankenpfleger Stadtmission Karlsruhe und als Stellvertretung Daniel Wenk, Haustechniker, sowie von der Kirchengewerkschaft aus Carsten Klomp, Kirchenmusikdirektor Hochschule für Kirchenmusik Heidelberg, Wolfgang Lenssen, Diakon i. R. Teningen-Heimbach, Sascha Nowara, Diakon Evangelischer Landes- und Bezirksjugendreferent, Peter Wallenwein, Diplom-Sozialarbeiter Heidelberg und Stefan Schulz, Heilerziehungspfleger Aglasterhausen als Stellvertretung.

Der jährlich wechselnde Vorsitz liegt 2023 auf der Seite der Dienstgebenden. Hier wurde Sabine Wöstmann als Vorsitzende und Andreas Deecke als Stellvertretung benannt. Von beiden Seiten wurden die Mitglieder der Grundsatzkommission, welche die Kommissionssitzungen vorbereitet, benannt. Ferner wurde die Weitergeltung der Geschäftsordnung der ARK und die Weiterarbeit in zwei Arbeitsgruppen beschlossen. Beide Seiten äußerten ihr Interesse an einer Regelung zur Bezuschussung des 49-Euro-Tickets. Möglicherweise kann hierzu noch vor den Sommerferien eine Regelung beschlossen werden. ■

— Wolfgang Lenssen

Arbeitsrecht-INFORMATION

Nr. 5/2023

LV Baden • Evangelische Landeskirche in Baden Diakonisches Werk der Evangelischen Evangelischer Oberkirchenrat Landeskirche in Baden e. V.

Rechtsreferat/Bereich Arbeitsrecht

Kompetenznetzwerk Recht
Blumenstraße 1-7, Vorholzstraße 3
76133 Karlsruhe 76137 Karlsruhe

Datum: 15.02.2023

Betreff: Verlängerung der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) bis zum Neuabschluss einer tariflichen Regelung, längstens bis zum 31. Dezember 2023

Wie mit Schreiben vom 10. Januar 2023 (Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 4/2023) mitgeteilt, sind die im Geltungsbereich der AR-M bestehenden Regelungen des Tarifvertrags zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) gemäß § 15 Abs. 2 TV FlexAZ zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen.

Die ARK-Baden hat in ihrer Sitzung am 1. Februar 2023 darauf reagiert und eine Fortgeltung der bisherigen Regelungen bis zum Neuabschluss einer tariflichen Nachfolgeregelung (der Tarifabschluss 2023 wird aktuell verhandelt) beschlossen. Die Fortgeltung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2023. Die Arbeitsrechtsregelung tritt rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Damit wurde für Mitarbeitende im Geltungsbereich der AR-M eine Übergangsregelung bis zum Inkrafttreten einer Nachfolge- oder Neuregelung des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte geschaffen. Die ungeregelte Rechtslage soll nicht zu Lasten von altersteilzeitwilligen Mitarbeitenden gehen. Sollten sich die Tarifvertragsparteien – wider Erwarten – nicht auf eine Nachfolgeregelung eini-

gen, tritt die Übergangsregelung spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft. Für diesen Fall wird sich die ARK rechtzeitig vor diesem Datum mit dem Thema Altersteilzeit erneut befassen.

Text der Arbeitsrechtsregelung:

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)

Artikel 1

Ergänzung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) Die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. Nr. 3/2006, S. 66), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2022 (GVBl. 12/2022 Teil 1, Nr. 68, S. 157), wird wie folgt geändert:

In § 9 wird nach Absatz 2 folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Befristet bis 31. Dezember 2023 gelten die Regelungen des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 in der durch Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 25. Oktober 2020 geänderten Fassung über den 31. Dezember 2022 hinaus mit folgenden Änderungen weiter:

a) In § 1 wird in der Protokollerklärung das Datum 31. Dezember 2022 durch das Datum 31. Dezember 2023

und das Datum 1. Januar 2023 durch das Datum 1. Januar 2024 ersetzt.

- b) In § 6 Absatz 1 wird das Datum 1. Januar 2023 durch das Datum 1. Januar 2024 ersetzt.
- c) In § 13 Absatz 1 wird das Datum 1. Januar 2023 durch das Datum 1. Januar 2024 ersetzt.“

Artikel 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Inkrafttreten einer Nachfolge- oder Neuregelung des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte oder spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft. ■



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 Baumann (verantwortlich),
Sabine Boysen, Martina Dalloul

Titelbild: AdobeStock/ivanko80

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>



LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Kirchenvorstandswahl: Mitbewegen, Mitgestalten, Mitarbeiten, Miteinsatz, Mitknowhow, Mitstruktur



LV Weser-Ems • Kirchliche Mitarbeiter sind gefragte Leute!

Besonders in diesen Zeiten, wo sich die Gemeinden verkleinern und es immer schwieriger wird, Gemeindeglieder für diese wichtige ehrenamtliche Aufgabe zu gewinnen.

Die evangelische Kirche lebt davon, dass Menschen Verantwortung über-

nehmen und ihre Kirche mitgestalten, damit sie auch weiterhin alle Menschen in jedem Alter anspricht.

Es ist wichtig, dass Menschen mit ihrem Sachverstand, ihrer Persönlichkeit und ihrem Glauben sich einbringen. Damit Gemeindearbeit gut funktionieren kann, ist es besonders hilfreich, wenn kirchliche Mitarbeiter sich ehrenamtliche engagieren.

Ihnen sind vielfach kirchliche Strukturen, Abläufe, die Gremienarbeit vertraut. Sie haben eine Vorstellung davon, was an vielfältigen Aufgaben in einer Gemeinde auf sie wartet und sind sich besonders der Personalverantwortung und auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bewusst.

Es wurden einige Veränderungen für die Wahl im Jahr 2024 auf den Weg gebracht.

Erkundigen Sie sich doch gerne auf der Internetseite oder direkt vor Ort in der Gemeinde und sprechen Sie den jetzigen Kirchenvorstand an, der Ihnen sicherlich gerne mit Rat und Tat zur Seite steht.

Wir brauchen Sie! Genau Sie! ■

— **Ehla Hausmann**, LV Weser-Ems

 **KIRCHE MITMIR.^{DE}**

Schwerbehindertenvertretung

Auf der Rechtsgrundlage des §177 Abs. 1 des SGB IX ist geregelt, dass in den Betrieben Schwerbehindertenvertretungen (SBV) zu wählen sind.

Die Grundvoraussetzung ist, dass die Betriebe und Dienststellen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt haben und dies nicht nur vorübergehend. Aus ihren Reihen werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

In der Rechtsschutzabteilung sind Fragen aufgetaucht wie z. B., was passiert, wenn innerhalb der Amtszeit der amtierenden SBV die Zahl der Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf sinkt. Ist dann die SBV damit automatisch aufgelöst?

Das Bundesarbeitsgericht hat durch Beschluss vom 19.10.2022 unter dem Az.

7 ABR 27/21 festgelegt, dass ein Erlöschen der SBV bei Absinken nicht besteht.

In der hier zugrundeliegenden Entscheidung ging es darum, dass der Arbeitgeber der Auffassung war, dass die Zahl der Schwerbehinderten unter dem Schwellenwert lag und dieses dann auch schriftlich mitteilte und gleichzeitig behauptete, dass die Grundlage für den Fortbestand der SBV damit entfallen sei.

Nach Auffassung des Arbeitgebers war die Amtszeit damit beendet und das Gremium aufzulösen.

Gegen diese Behauptung wehrte sich die im Betrieb gewählte SBV und bekam vor dem Bundesarbeitsgericht Recht.

Das BAG hat also festgestellt: „Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen

der Schwerbehindertenvertretung beim Absinkender Anzahl von schwerbehinderten Beschäftigten unter den Schwellenwert nach §177 Abs. 1, Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzesystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwertes geboten.“

Nach unserer Einschätzung ist dieses eine wichtige Entscheidung, die sich ausdrücklich für die Rechte der SBV in den Betrieben einsetzt und sie stärkt.

Insbesondere im Zuge der BEM (Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement) werden die Beteiligung und die Unterstützung der Mitarbeitenden durch die SBV immer wichtiger. ■

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

Überlastungsanzeige

Ich fühle mich überlastet und möchte eine Überlastungsanzeige schreiben

Die Anfrage nach dem Schreiben einer Überlastungsanzeige bzw. dieser Hinweis kommt regelmäßig bei uns in der Geschäftsstelle an. Oft sind Mitarbeitende durch die wachsende Leistungs- und Verantwortungstätigkeit einem Druck ausgesetzt, dem sie insoweit nicht mehr standhalten können. Sogar es kann zu Sach- oder Personenschäden durch die Beschäftigten theoretisch oder auch praktisch kommen.

Dieses kann dann in der Folge zu arbeits-, straf- oder zivilrechtlichen Konsequenzen führen. Es liegt im Interesse der Arbeitnehmenden, sich vor derlei Folgen zu schützen und zur eigenen Entlastung und zum Schutz der Bewohner, Patienten oder sonstiger Personen eine „Überlastungsanzeige“ zu schreiben.

Die Überlastungsanzeige bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf ihre individuelle Situation aufmerksam zu machen und sie im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche zu entlasten.

Die Überlastungsanzeige ist weder tarifrechtlich, AVR-rechtlich oder gesetzlich in irgendeiner Form fixiert. Die Ar-

beitsbelastungen, die häufig Personalmangel und/oder Fachkräftemangel geschuldet sind, nehmen auffällig zu. Durch Defizite bei der Organisation eines Personaleinsatzes oder durch viele Überstunden/Mehrarbeitsstunden werden Arbeitnehmer in hohem Maße beansprucht. Das kann auf Dauer zu Fehlern führen, die sich bei der Erledigung der Arbeitsaufgabe einschleichen können. Dies gilt es zu verhindern, aber auch die Gefahren im Betrieb anzuzeigen.

Eine Überlastungsanzeige dient auch dazu, dem jeweiligen Dienstgeber deutlich zu machen, dass Gefahren vorliegen und auf diese Gefahren hingewiesen wird. Gleichzeitig ist durch eine Überlastungsanzeige der Arbeitgeber, unter der Maßgabe, dass er diese Überlastungsanzeige auch ernst nimmt, dazu verpflichtet und/oder angeregt, Ge genmaßnahmen einzusetzen.

Ihre Grundlage hat die Überlastungsanzeige in Teilen des Arbeitsschutzgesetzes, welche als sogenannte Nebenverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag oder aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch herauskommt.

— Eine Überlastungsanzeige ist ausschließlich auf dem schriftlichen Wege dem Arbeitgeber bzw. unmittelbar dem Dienstvorgesetzten vorzulegen.

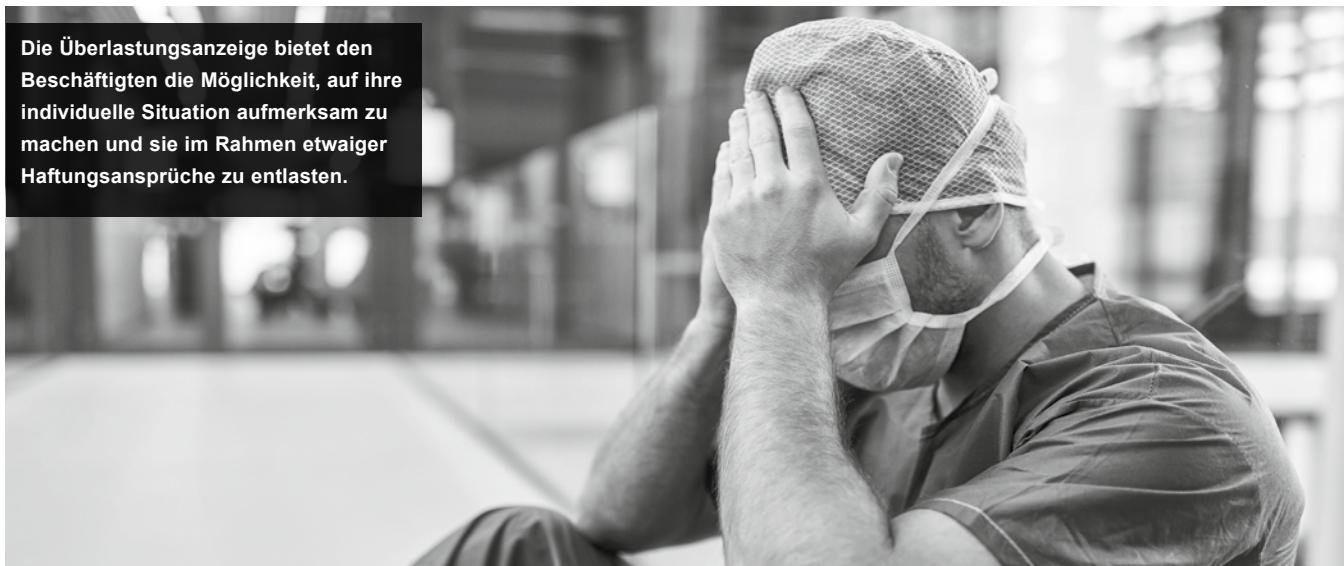
— Gleichzeitig empfehlen wir, die Kirchengewerkschaft, der jeweiligen Mitarbeitervertretung auch eine Kopie dieser Überlastungsanzeige zu kommen zu lassen.

Im Kern sollte bzw. muss die Überlastungsanzeige, um sie ordnungsgemäß erfüllt zu haben, beschreiben, welche Situation die Beschäftigte/der Beschäftigte im Unternehmen auf ihrer/sein er Station in ihrer/sein er Einrichtung, in ihrer/sein er Wohngruppe erlebt und wo sie/er die Gefahren sieht bzw. sie/er Schäden befürchtet. Es kommt im Kern darauf an, dass die kritische Situation ausführlich beschrieben wird.

Die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft kann den organisierten Kolleginnen und Kollegen eine entsprechende Vorlage und die notwendige Unterstützung gewähren. ■

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

Die Überlastungsanzeige bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf ihre individuelle Situation aufmerksam zu machen und sie im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche zu entlasten.



Arbeitsunfall



Arbeitsunfall oder nicht?

Geschichten, die das Leben schreibt, die man sich kaum vorstellen kann, müssen immer die zuständigen Gerichte bis in die letzte Instanz klären.

Hier geht es um den Fall, dass die Krankenkassen und die Berufsgenossenschaften darüber streiten, wer die Kosten für einen Unfall zu verantworten hat.

Was war passiert?

Ein erkrankter Arbeitnehmer hat sich auf dem Weg, seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum Briefkasten zu bringen, weil er seinem Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung per Post zuschicken will, verletzt.

Er stürzte auf dem Weg zum Briefkasten und zog sich dort eine Verletzung zu. So wurden, wie viele vermuten, aufgrund des Sturzes die Kosten für die medizinische Behandlung und das anschließende Krankengeld von der Krankenkasse beglichen.

Die Berufsgenossenschaft lehnte allerdings das Begehren der Krankenkasse ab, die Kosten zu erstatten. Ebenso hat die Berufsgenossenschaft abgelehnt, dass der, in dem Falle, Arbeitnehmerin Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung zu gewähren wären. Nach ihrer Auffassung sei der Sturz kein Arbeitsunfall.

Die Erstattungsklage blieb in der Vorinstanz ohne Erfolg.

Die Gerichte waren der Ansicht, dass die Klägerin keinen versicherten Wegeunfall erlitten habe. Das Einwerfen eines Briefes in den Briefkasten sei arbeitsvertraglich nicht geschuldet gewesen und auch nicht vom Arbeitgeber angeordnet worden.

Die Arbeitnehmerin habe über die Übersendung ausschließlich eigene Rechte sichern wollen. So hat dieses das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg unter dem Az. L 3 U 194/18 am 10.12.2020 entschieden.

Hiergegen sich dann die Krankenkasse aber durch die Revision gewehrt.

Beim Bundessozialgericht (BSG) hatte die Krankenkasse Erfolg. Die Berufsgenossenschaft muss der Krankenkasse vollumfänglich die Kosten für die der Arbeitnehmerin erbrachten Krankenbehandlung sowie das geleistete Krankengeld erstatten.

Auf Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung besteht kein Anspruch, weil sie als Folge eines Arbeits-

unfalls zu erbringen sind. Dem steht auch nicht der bestandskräftige Verwaltungsakt entgegen, mit dem die Berufsgenossenschaft gegenüber der Arbeitnehmerin abgelehnt hat, das Sturzereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen. Denn die Ablehnung, so hat das BSG entschieden, war offensichtlich fehlerhaft, weil ein Arbeitsunfall zweifelsfrei und ohne jegliche weiteren Ermittlungen zu bejahen ist.

Das BSG hat entsprechend gewertet, dass die Arbeitnehmerin mit dem Einwurf ihrer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in den Briefkasten ihre gesetzliche Nachweispflicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfüllen wollte bzw. erfüllt hat.

Hierbei geht es darum, dem Arbeitgeber eine zuverlässige Information über das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit zukommen zu lassen.

Somit kann rechtlich entsprechend gewertet werden, dass zum Zeitpunkt des Unfallereignisses die Arbeitnehmerin für ihre Versichertentätigkeit auf einem zurechnungsfähigen Betriebsweg war. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Teilrente auf über 99 %

Der Beschäftigte kann in Deutschland seit dem 01.07.2017 eine Teilrente wegen Alters beantragen.

Die Höhe der Teilrente ist grundsätzlich, so sagt es das Gesetz, frei wählbar.

Nach Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung ist eine Teilrente höchstens auf 99 % ausgelegt.

Die Rentenversicherung hat nach einiger rechtlicher Auseinandersetzung nun neu bestimmt, dass die Teilrente zwischen 10 und max. 99,99 % betragen kann.

Vor allen Altersrenten nach Erreichen der Regelaltersrente werden als höchstmögliche Teilrente beantragt.

Bei der Teilrente besteht Versicherungspflicht, so dass insbesondere für eine nichterwerbsmäßige Pflegetätigkeit von den Pflegekassen Pflichtbeiträge gezahlt werden, welche die Rente erhöhen.

Bei dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten werden auch Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersrente vermehrt als höchstmögliche Teilrente beantragt und diese z. B. bei Weiterarbeit einen Anspruch auf Krankengeld haben, so sagt die Deutsche Rentenversicherung Bund. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekreter/Dipl. Jurist

Die Höhe der Teilrente ist grundsätzlich, so sagt es das Gesetz, frei wählbar.



Foto: Hubert Baumann



Glückstädter
Werkstätten

Ihr
**Printmedien-
Partner**

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offset
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten
ren Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks
cover Softcover Folder Kalender Mailing 1
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer Plakate Notizblocks Hardcover Soft
Folder Kalender Mailing Textildruck Digit
Offsetdruck Einladungskarten **SD-Sätze** V
tenkarten 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
gitaldruck **Offsetdruck** Einladungskarten
Visitenkarten Broschüren Briefpapier Fly
Notizblocks **Hardcover** Softcover Folde
der Mailing Textildruck Digitaldruck Offse
Einladungskarten SD-Sätze **Visitenkarten**
ren Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks
cover Softcover Folder **Kalender** Mailing 1
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer **Plakate** Notizblocks Hardcover Soft
Folder Kalender Mailing **Textildruck** Digit
Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze V
tenkarten **Broschüren** Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover **Softcover** Folder K



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

18. Bundesdelegiertenkonferenz in Göttingen

Am 14. und 15.04.2023 trafen sich die Delegierten aus den einzelnen Landesverbänden der Kirchengewerkschaft zu ihrer 18. Bundesdelegiertenkonferenz.



Eine der vier Arbeitsgruppen während der Bundesdelegiertenkonferenz – hier beim intensiven Austausch der Inhalte und der Landesverbände



Zwei der Delegierten der Kirchengewerkschaft, hier vom Landesverband Weser-Ems:
Ehla Hausmann und Ralf Vullriede

Die Themen waren sehr vielfältig, da einiges auf dem Zettel ist, wie man so schön sagt, und es aktuelle politische als auch inhaltliche, gewerkschaftliche Themen zu beraten gab.

Unter der Leitung des stellvertretenen Bundesvorsitzenden, Herrn Joachim Heinisch, LV Hessen, wurden die Sitzung eröffnet und die Tage geführt.

Nachdem das Wort zum Tag gesprochen worden war unter dem Leitsatz „Das Werk des Künstlers“, ging es gleich an die Arbeit.

Die Beschlussfähigkeit war gegeben, das Protokoll der Bundesdelegiertenkonferenz im April 2022 war genehmigt. So erfolgten dann unmittelbar die Berichte.

Bericht des Bundesvorstands

Begonnen hat der Bundesvorstand. Auch hier hat der Kollege Heinisch vortragen, so dass die Bundesdelegierten erfahren konnten, dass alle Sitzungen corona- als auch fahrtechnisch im Berichtszeitraum 2022/2023 online stattgefunden haben. Hierbei wurde dann berichtet, dass die Kirchengewerkschaft als Bundesverband auf dem Katholikentag in Stuttgart präsent war und einige gute Kontakte knüpfen konnte.

Für 2023 ist der Kirchentag, der ja immer abwechselnd stattfindet, mit der Teilnahme und Präsenz in Nürnberg gegeben.

Ein wichtiger Teil der Bundesvorstandsarbeit war die Zukunftswerkstatt. So

hatten sich interessierte Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Landesverbände aus Nord, Baden, Hessen, Mecklenburg und Weser-Ems im Herbst letzten Jahres getroffen. Mit Unterstützung von zwei externen Moderatoren und Zukunftswerkstatt erfahrene Pädagogen wurde die zurückliegende Arbeit der Kirchengewerkschaft und vormals auch VKM einerseits kritisch, aber auch wertschätzend gewürdigt. Aus diesen Erfahrungen und dem unstreitigen Generationswechsel in den letzten Jahren hatte sich die Zukunftswerkstatt zur Aufgabe gemacht, verschiedene Themen unter dem Blickwinkel der Weiterentwicklung der Kirchengewerkschaft genauer zu betrachten.

Einerseits ging es um neue Medien, es ging um Mitgliederattraktivität, Ge-

winn, um politische Arbeit, um Ausrichtung von Themen, die nicht nur im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Dienst- und Arbeitsrechtlichen Kommission oder auch der Tarifkommission angesiedelt sind.

Die Kernarbeit ist zwar die Mitarbeit in den ARKs/ADKs und der Tarifkommission, aber die politischen Themen sind ein gewerkschaftliches Thema, nicht zuletzt durch die aktuelle Inflationszeit, die Kriegszeit und/oder auch die Coronazeit, da viele Kolleginnen und Kollegen dementsprechend ihre Wünsche und Erwartungen an den Bundesvorstand über die Geschäftsstelle richten.

Ein Teil ist auch die inhaltliche Arbeit mit anderen Berufsverbänden, anderen Gewerkschaften, aber auch der be-

sondere Blick in den Bereich der Katholischen Kirche. So hat es hier Mitgliederentwicklungen gegeben, die die Kirchengewerkschaft zu einer intensiveren Arbeit und vielleicht sogar einer Mitarbeit im Bereich der Katholischen Kirche und ihrer Caritas führen könnten.

Bericht des Landesverbandes Baden

Der zweite Bericht kam dann von unserem Landesverband Baden. Der Landesvorsitzende Wolfgang Lenssen berichtete, dass auch sie ihre letzten Sitzungen ausschließlich alle online durchgeführt haben. Es wurde eine Online-Mitgliederversammlung/ein Gewerkschaftstag für den Landesverband Baden durchgeführt, wo auch ein neuer Landesvorstand gewählt worden ist. >>>

WGKD
Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

Einfach
günstig
einkaufen.
www.wgkd.de

Unser Ziel? Ihr Erfolg!

Gemeinsam mehr erreichen.

Wir senken Ihre Einkaufspreise durch die Bündelung des Einkaufspotentials tausender kirchlicher Einrichtungen mit Millionen von Mitarbeitern.

Nutzen Sie unsere Angebote aus den verschiedensten Bereichen wie KFZ, Energie, Telekomunikation, IT, Büromaterial und vielem, vielem mehr.

Das Beste?

Für die Einrichtungen und die Mitarbeiter ist unser Angebot komplett kostenlos.

Besuchen Sie uns auf www.wgkd.de und werden Sie Teil unserer großen Solidargemeinschaft.





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

Ein besonderes Augenmerk der Arbeit liegt im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission. Hier wurden Vereinbarungen getroffen, z. B. hinsichtlich des Jobfahrrads, die Ergänzung und Neuregelung des Altersteilzeitregelungsgesetzes für den Landesverband Baden; auch kam es zu Einzelregelungen und, wie es so gut heißt, Tarifpflege für den Bereich der diakonischen und verfasst-kirchlichen Kolleginnen und Kollegen.

Ein Thema sind auch die Neuregelungen bzw. Umformulierungen der Gesetzestexte in eine gendergemäße Sprache.

Bericht aus dem Landesverband

Hessen

Aus dem Landesverband Hessen hat dann Burkhard Schops als Landesvorsitzender berichtet, dass es im Herbst 2023 zu Neuwahlen kommen wird.

Auch der Landesverband Hessen beteiligt sich aktiv an der Mitgestaltung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dies im Einvernehmen mit dem VKM Hessen.

Besonders herausragend war die Verabredung, dass Gewerkschaftskollegen einen Urlaubstag pro Kalenderjahr mehr erhalten.

Initiativ hat der Landesverband nun angeregt, mit den Dienstgebern eine Vereinbarung zu treffen, dass der Reformationstag im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen für alle Beschäftigten frei ist. Diese Forderung und die Umsetzung gibt es für den Bereich der verfassten Kirche in Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau. Auch ist die Forderung nach der steuerfreien Inflationsausgleichspauschale auf dem Verhandlungszettel.

Bericht aus dem Landesverband Nord

Unter dem Top 6.4 berichtete dann das stellvertretende Mitglied Karin Loos aus dem Landesverband Nord. Hier hat es im letzten Jahr eine Nachwahl im Landesvorstand gegeben. Die Tarifarbeit hat zur Folge gehabt, dass im Rahmen der Schlichtung ein freier zusätzlicher

Tag für ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder tarifiert werden konnte.

Ein breites zeitliches und inhaltliches Budget war bei der Erarbeitung des einheitlichen Arbeitsrechts für die Kolleginnen und Kollegen der Kirchenkreise Mecklenburg und Vorpommern in die tarifrechtliche Regelung erfolgreich. Hierbei ist zu beachten, dass die Kirchenkreise Mecklenburg und Vorpommern ehemals eigene Landeskirchen waren und es durch den Zusammenschluss zur Nordkirche in ihren Bereichen bis dato noch den dritten Weg gab. Die dazugehörige Entgeltordnung zum neuen Tarifvertrag für kirchlich Beschäftigte in der Ev.-Luth. Nordkirche in Norddeutschland ist noch nicht fertig.

Für den Bereich des Tarifvertrages Diakonie gab es eine Nachbesserung. Hier bekamen aufgrund der Inflation und gestiegenen Kosten die Kolleginnen und Kollegen zum 01.04.2023 bzw. zum 01.09.2023 eine zusätzliche lineare Erhöhung.

Des Weiteren berichtete Frau Loos, dass es auf der politischen Ebene Gespräche mit dem Sozialministerium gegeben

hat. Hierbei war das Thema „Helfende Hände“ in Kitas ein herausragendes streitig gestelltes Thema. Der Staatssekretär, mit dem das Treffen stattfand, erklärte sich bereit, weitere Veranstaltungen der Kirchengewerkschaft im Kalenderjahr 2023 bzw. 2024 zu besuchen.

Bericht aus dem Landesverband Weser-Ems

Weiter südlich, von dem Landesverband Nord aus geschaut, berichtete dann Ralf Reschke als Vorsitzender des Landesverbandes Weser-Ems über die Arbeit.

Hier geht es schwerpunktmäßig um die ADK (Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission) der Konföderation der Kirchen in Niedersachsen. Es gibt die Forderung, dass auch hier Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen einen Bonus in Form von freien Tagen haben. Gefordert haben sie vier Tage, zurzeit in der Diskussion sind zwei Tage, die möglicherweise vereinbart werden können.

Des Weiteren sind zurzeit streitig in der Schlichtung, ob und in welcher Form >>>



Die Delegierten aus dem Landesverband Nord und Hessen (rechts) nutzen die Unterbrechungen für interne Absprachen (von links nach rechts): Karin Loos, Jörn Schulz, Rainer Gamm.



Nach einem arbeitsintensiven Tag nutzten die Delegierten noch ihr Feierabendgetränk.
Auf dem Bild (v.l.n.r.): Jens-Martin Lötz (LV Baden), Hubert Baalmann (Gewerkschaftssekretär), Heide Beckers (LV Hessen) und Rainer Gamm (LV Hessen)

>>> es einen Zuschlag für Freizeiten der Jugendarbeit und/oder Konfirmandenarbeit oder Jugendhilfe geben kann. Diskutiert wird eine Sonderzahlung von einmalig € 60,00 und eine Anrechnung der geleisteten Stunden von 11 bzw. 10 Stunden. Zum aktuellen Zeitpunkt dieser Berichterstattung ist die Schlichtung noch nicht abgeschlossen.

Darüber hinaus wird weiter daran gearbeitet und diskutiert, ein einheitliches Tarifwerk für die Konföderation zu erarbeiten. Hierbei ist auch von besonderem Interesse, so der Kollege Reschke, dass die diakonische Konferenz ein Diakonen-Gesetz neu gefasst hat. Hier fehlt im Moment nur die ordentliche Zustimmung der verfassten Gremien.

Des Weiteren wird berichtet, dass es für die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission einen sogenannten „Vorbereitungsausschuss“ gibt, der nicht durch ein Mitglied der Kirchengewerkschaft besetzt ist. Dies wurde angemerkt, da es hier zu keiner Einigung kam, mussste nunmehr aktuell anhängig der Kirchengerichtshof zu einer Entscheidung kommen. Auch zu diesem Berichtszeitraum gibt es noch keinerlei rechtliche Entscheidung.

Bericht aus dem Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Aus dem Landesverband Diakonie Meck-

lenburg-Vorpommern wurde berichtet, dass hinsichtlich der sogenannten Arbeitsrechtsregelungspflege einige Positionen zur Verhandlung hinsichtlich der Entgelte und der Inflationsausgleichspauschale noch nicht final besprochen worden sind. Darüber hinaus hat sich unser Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern aktiv um Plätze für die nächste Legislaturperiode in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern beworben.

Bericht aus der Rechtsschutzabteilung
Unter dem Stichwort Bericht aus der Rechtsschutzabteilung sprach dann die Syndikusrechtsanwältin, Frau Silvia Schmidbauer, zu den Delegierten und berichtete, dass die Rechtsschutzabteilung mit allen Themen des Arbeits- und Sozialrechts betraut ist. Von Abmahnung bis Zeugnis über Kündigung ist alles facettenreich vorhanden.

Darüber hinaus sind durch verschiedene Verfahren im Rahmen der Einnigungsstelle Themen und Rechtsstreitigkeiten zugunsten der Kolleginnen und Kollegen bzw. der beauftragten Mitarbeitervertretung erfolgreich abgeschlossen.

Natürlich gibt es einige streitige Verfahren, die anhängig sind, deren Verlauf aus Sicht der Rechtsschutzabtei-

lung noch nicht vorhergesehen werden können.

Die Kollegin Schmidbauer machte noch einmal deutlich, dass die Beratungszahlen, die statistisch in der Geschäftsstelle erfasst werden, im Berichtszeitraum zum Vorjahr gestiegen sind. Ob dieses einer höheren Streitlust zuzuordnen ist, ist nicht bekannt.

Hoch kritische und äußerst komplexe Themen sind die vorgerichtlichen oder gerichtlichen Diskussionen und Entscheidungen zu Eingruppierungsfragen. So berichtete die Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer, dass einige Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von Arbeitsverdichtung und der damit möglicherweise entstehenden Höhergruppierung nach erfolgloser innerbetrieblicher Diskussion dann gern den Weg der Klage eingehen möchten.

Bericht aus der Geschäftsstelle

In Folge des Berichts aus der Rechtsschutzabteilung folgte dann der Bericht aus der Geschäftsstelle.

So hat der Kollege Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär, mitgeteilt, dass die Zusammenführung der Arbeit der einzelnen Landesverbände, wie sie ja im Vorstehenden punktuell beschrieben worden ist, Zeit und Arbeit in Anspruch nimmt. Darüber hinaus werden die einzelnen Landesverbände unterschiedlich stark, aber in allen Fragen rechtlich beraten.

Im Bereich der Verwaltung ist festzustellen, dass die Mitgliederzahlen stagnieren und der seitens des Bundesvorstandes vermutete Effekt, wenn es den Kolleginnen und Kollegen finanziell schlechter geht und ihr Arbeitgeber nicht mehr zahlen will, kann oder darf, dass eine gewerkschaftliche Arbeit für gut und wichtig erachtet wird und sie dann Mitglied werden, offensichtlich nicht in dem erhofften Maße eingetreten ist.

Darüber hinaus ist aber das Thema soziale Medien, hier Instagram und die

eigene Homepage, in den statistischen Werten positiv zu sehen. Die Zugriffe auf die Veröffentlichung bei Instagram und auf unsere Homepage nehmen merklich zu. Natürlich können wir nicht rauslesen, wer von denen Mitglied ist und/oder wer Mitglied wird, aber in den digitalen Medien ist bei der Suchanfrage unter dem Stichwort Arbeitsrecht und Kirche als erstes die Kirchengewerkschaft bei Google auf der Liste.

Somit versuchen wir, die Geschäftsstelle, auch hier öffentlichkeitswirksam unsere Arbeit, nicht nur des Bundesvorstandes, sondern aller Landesverbände, zu kommunizieren.

Dank an die Geschäftsstelle

An dieser Stelle wurde seitens der Delegierten ein ausdrücklicher besonderer Dank an die Mitarbeitenden Frau Sabine Boysen und Frau Martina Dalloul in der Geschäftsstelle ausgesprochen. Die schnelle Umsetzung von Bitten aus den ehrenamtlichen Gremien wurde besonders hervorgehoben.

Berichterstattung aus der Zukunftswerkstatt

Weiter ging es dann mit der Berichterstattung aus der Zukunftswerkstatt. Wie schon im Bericht des Bundesvorstandes erwähnt, hat es im Oktober 2022 eine Zukunftswerkstatt gegeben. Hier wurden verschiedenste Ideen entwickelt und verschiedenste Bereiche von gewerkschaftlicher Arbeit angeprochen. Zugegeben bedingt hat es bis dato noch nicht die Umsetzung gegeben, aber der Bundesvorstand hat sich noch einmal dazu bekannt, den „Hut aufzusetzen“.

Es geht einerseits um eine professionelle Aufstellung und die Grundsatzdiskussion, ob und in welcher Form wir mit unseren Mitgliedern bzw. denen, die es werden wollen, kommunizieren.

Ist das Internet, sind die neuen Medien unsere möglichen Kommunikationsmittel? Oder ist es doch die klassische Printform?

Was sich in der Zukunftswerkstatt ohne Wenn und Aber herauskristallisiert hat, ist die persönliche Ansprache. Wenn ich ein Gesicht vor Augen habe, mit dem ich sprechen kann, Rückfragen stellen kann, ist die Motivation, Mitglied der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Caritas und Kath. Kirche zu werden, offensichtlich größer. Da es zu dem Tagesordnungspunkt viel Redebedarf gab, wurde das Thema intensiver diskutiert. Kritisch wurde dann auch darüber diskutiert, dass wir noch nicht den Schritt von der Analyse zum „Machen“ gefunden haben. Die Ziele werden und wurden dann hier weiter neu diskutiert.

Ein großer Schwerpunkt der kirchengewerkschaftlichen Arbeit ist die Teilnahme und aktive Gestaltung der ARKs/ADKs und der TKs. Hier ist eine Lobbyarbeit von besonderer Wichtigkeit und eine Öffentlichkeitsarbeit, die die Arbeit der ehrenamtlich gewählten Kolleginnen und Kollegen in diesen vorgenannten Kommissionen leisten.

Natürlich gab es auch die Themen der Öffentlichkeitsarbeit. Was machen denn eigentlich die anderen Verbände, Berufsverbände und die anderen Gewerk-

schaften? Müssten wir hier die gemeinsamen Inhalte bundesweit feiner justieren und abstimmen? Das war ein wichtiger Bestandteil der Diskussion.

Natürlich ging es auch um die Frage der Zukunft dieses Blattes. Die Kirchengewerkschaft Info ist das Kommunikations- und das Mitteilungsblatt für die Kolleginnen und Kollegen. Hier kann man trefflich, leidenschaftlich und intensiv diskutieren, ob Print von neuen Medien abgelöst wird oder nicht. Müssen wir schneller und regelmäßiger z. B. über Newsletter, Lesenswertes der Kirchengewerkschaft, mit unseren Mitgliedern diskutieren, oder sollten wir dann doch die Post beauftragen, die Informationen aus der Geschäftsstelle an die Mitglieder zu bringen?

Es ging auch darum, gemeinsame Inhalte, wie z. B. die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts, die Fragen der einzelnen regionalen Themen als auch die Themen, wie z. B. einer 35-Stunden-Woche oder das aktuell diskutierte Thema einer 4-Tage-Woche, mit anderen Gewerkschaften, Berufsverbänden aus dem Bereich der Evangelischen und Katholischen Kirche auszutauschen als auch aus unterschiedlichen Berufs- >>>



Intensivster Austausch der einzelnen Landesverbandsdelegierten in unterschiedlichen Arbeitsgruppen.



Zwei Mitglieder des Bundesvorstandes (v.l.n.r.): Markus Karger (Bundesvorsitzender LV Hessen) und Joachim Heinisch (Bundesvorstand und LV Hessen)

>>> verbänden, sei es die Pflege, seien es die Erziehungsdienste oder auch der Verwaltungsbereich – um dann daraus eine gemeinsam und somit vielleicht hoffentlich stärkere Positionierung herbeizuführen.

Diese drei vorgenannten Themen werden nun durch eine breitere Diskussion in den Landesverbänden durch Arbeitstreffen vorangetrieben. So ist die Beschlusslage der Bundesdelegiertenkonferenz 2023.

„Kirchliches Arbeitsrecht auf dem Prüfstand“

Den Delegierten wurden unter dem Stichwort „Kirchliches Arbeitsrecht auf dem Prüfstand“ von dem Delegierten und Vorsitzenden des Landesverbandes Hessen, Burkhard Schops, noch einmal die Entstehung, die Hintergründe und die Besonderheiten des sogenannten „Dritten Weges“ vorgestellt.

Regularien und der Haushalt 2022

Nach dieser langen und intensiven, aber sehr guten konstruktiven inhaltlichen Auseinandersetzung – sowohl zur Zukunftswerkstatt und zum dritten Weg, zum kirchlichen Arbeitsrecht – ging es dann weiter in die Regularien, und der Haushalt 2022 wurde vorgestellt.

Nach der Vorstellung erfolgte der Bericht der Kassenprüfung, der der Geschäftsstelle ein sehr gutes Zeugnis ausstellte.

Des Weiteren folgte dann die formale Entlastung des Vorstandes hinsichtlich des Haushaltes als auch hinsichtlich des Inhaltes der Arbeit des Bundesvorstandes.

Unter den Tagesordnungspunkten 12.1, 12.2, 12.3 wurden Änderungsanträge zur Beitragsordnung gestellt. Hier ging es um eine Aktualisierung redaktioneller, aber auch inhaltlicher Tätigkeiten und der Anpassung von Empfängern von Lohnersatzleistungen. Diese Diskussion hat es im Jahre 2020 schon einmal gegeben, die seinerzeit dann aus unterschiedlichsten Gründen vertagt werden musste. Die entsprechenden Änderungsanträge und die Beschlusslage finden Sie/ findet Ihr in einem gesonderten Text auf Seite 20.

Haushaltsentwurf 2024

Top 13 hieß dann Haushaltsentwurf 2024. Hierbei ging es einerseits um eine Vision, wie viele Einnahmen, wie viele Mitglieder und wie viele Ausgaben werden wir haben. Die Bundesdelegiertenkonferenz konnte dem Entwurf des Bundesvorstandes so zustim-

men und wird dann hoffentlich auch eine entsprechende Anwendung finden.

Wahl einer Kassenprüferin/eines Kassenprüfers

Gemäß der Satzung wurde dann der Top 13.1 Wahl einer Kassenprüferin/eines Kassenprüfers aufgerufen. Geschuldet ist dies der Tatsache, dass durch die Satzung das langjährige Kassenprüfungsmitglied Peter Wallenwein aus dem Landesverband Hessen nicht wieder kandidieren durfte. An dieser Stelle bedanken sich die Bundesdelegiertenkonferenz und der Bundesvorstand ausdrücklich für die jahrelange gute Arbeit als ehrenamtlicher Kassenprüfer der Kirchengewerkschaft.

Der Kollege Jens-Martin Lötz, der als zweiter Kassenprüfer fungiert, stand zur Diskussion bzw. zur Wahl. Somit hat sich dann aus dem Landesverband Nord Frau Hanna Schulze zur Wahl gestellt. Einstimmig wurde sie dann gewählt und wird nun im Kalenderjahr 2024 die Arbeit aufnehmen.

Nächste reguläre satzungsgemäße Sitzung

Mit Blick auf das Ende am Samstagnachmittag hat sich die Bundesdelegiertenkonferenz darauf verständigt, ihre nächste reguläre satzungsgemäße Sitzung am 19. und 20.04.2024 zu planen.

Die Delegierten sind informiert. Das Organisatorische wird in gewohnter Weise über die Geschäftsstelle erledigt, so dass sich mit diesem Wissen die Kolleginnen und Kollegen verabschiedeten.

Danke!

Der Bundesvorstand dankte nochmal ausdrücklich für die gute konstruktive Sitzung und freut sich auf die weiteren verbindlichen Absprachen und was immer dann noch initiativ unter dem Stichwort „Machen!“ kommen wird. ■

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

Bericht einer Bundesdelegierten aus dem Landesverband Nord

Es begab sich im April des Jahres 2023 – zum 18. Male reisten engagierte Delegierte aus allen Landesverbänden der Kirchengewerkschaft in die Universitätsstadt Göttingen nach Niedersachsen, um die Geschicke des Bundesverbandes zu lenken.

Der Reisebus des Landesverbands Nord fuhr um 7 Uhr von Flensburg, über den weltbekannten Ort Süderbrarup, nach Hamburg, mutierte dort tatsächlich zu einem Bus, und mit 5 Reisenden ging es auf die längste Teilstrecke, auf der es nur eine kurzstreckige Behinderung durch eine Ansammlung von vielen Fahrzeugen kam. Bei gewohnt vorzüglicher Bewirtung durch Frau Eva-Maria mit Heißgetränken und Gebäck wurde der erste Tag begonnen.

Die Delegierten berichteten von ihren Verbänden. Die unterschiedlichen Schwerpunkte und die Gemeinsam-

keiten wurden deutlich, überall wurde fleißig gearbeitet.

Im vergangenen Jahr fand eine Zukunftswerkstatt statt, damit sich die Gewerkschaft für die Unwägbarkeiten der kommenden Jahre gut aufstellen kann. Die äußeren Einflüsse durch die Politik und die Weltlage erschweren allen Vereinen und Verbänden die ehrenamtliche Arbeit. Es wurden Strategien zur Öffentlichkeitsarbeit und für die interne und externe Kommunikation ersonnen. Die Delegierten bearbeiteten diese Ergebnisse weiter, man darf gespannt sein.

Die eher nicht so spannenden Tätigkeiten, die Haushalts- und Kassenprüfung und die Entlastungen wurden am zweiten Tag diszipliniert erledigt.

Ein Bericht von Burkhard Schops zum Thema Kirchliches Arbeitsrechte reg-

te zu einer interessanten Diskussion an.

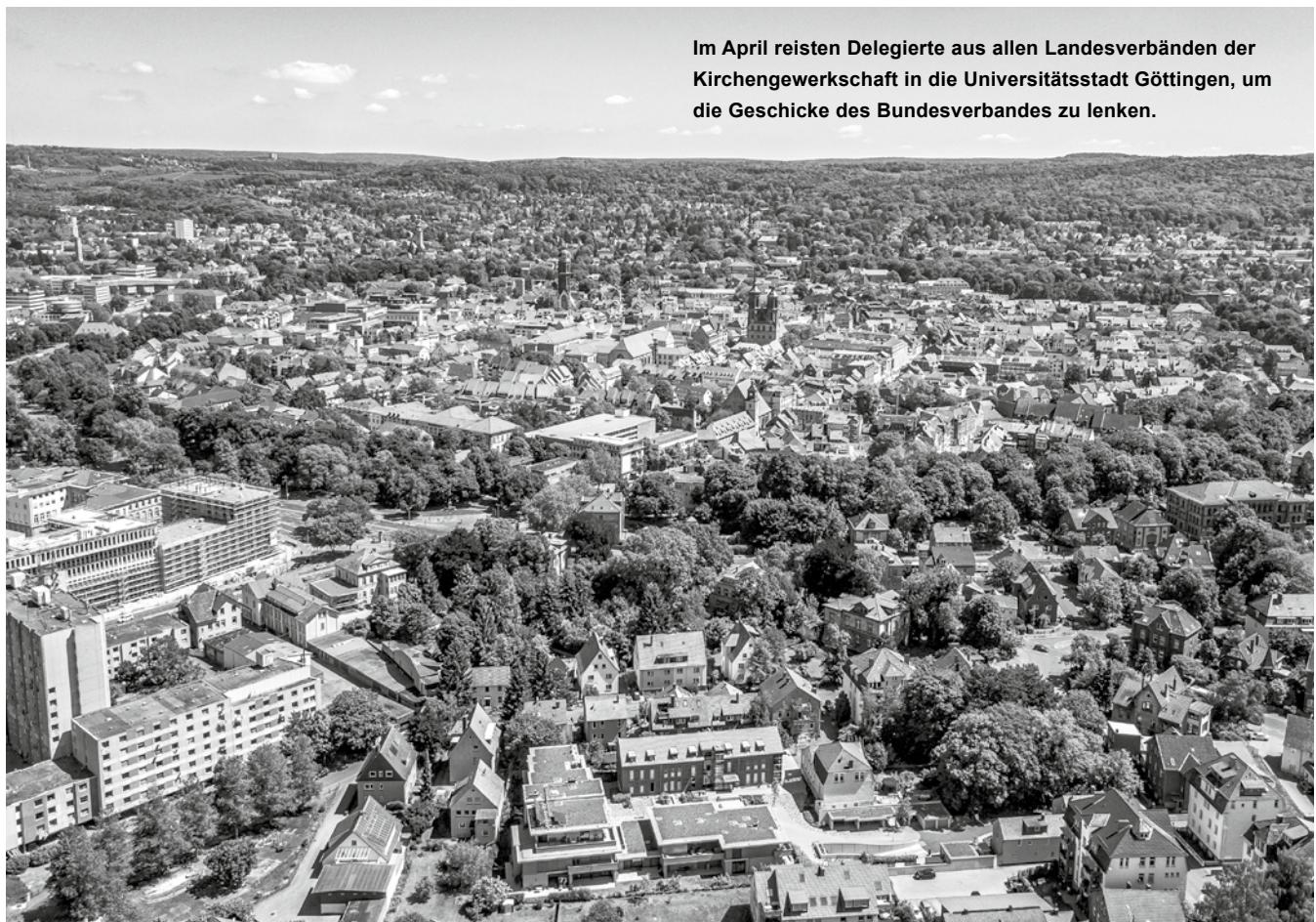
Der gemütliche, kollegiale Austausch am Abend des ersten Tages in der Lobby der Unterkunft rundete das leider nur einmal im Jahr stattfindende Treffen ab. Kost, Logis, Gemeinschaft und die Betreuung in der Tagungsstätte ließen keine Wünsche offen.

Die nächste Bundesdelegiertenkonferenz findet am 19. und 20. April 2024 erneut in Göttingen statt.

Liebe Delegierte, kommt alle zahlreich ins Hotel Eden und arbeitet mit an der Kirchengewerkschaft, damit wir bundesweit als DIE Kirchengewerkschaft, DIE Gewerkschaft für Kirche, Diakonie und Caritas wahrgenommen werden. ■

— Finja Jensen

Im April reisten Delegierte aus allen Landesverbänden der Kirchengewerkschaft in die Universitätsstadt Göttingen, um die Geschicke des Bundesverbandes zu lenken.



Änderungen Beitragsordnung

Die Bundesdelegiertenkonferenz hat sich am 15. April 2022 in Göttingen mit der Aktualisierung der Beitragsordnung Eurer Gewerkschaft beschäftigt. Hier wurden redaktionelle Einarbeitungen vorgenommen als auch Beitragssätze insbesondere für geringfügig Beschäftigte und für Menschen mit Lohnersatzleistungen angepasst. Darüber hinaus war eine Klarstellung in der Beitragsordnung hinsichtlich von rückwirkenden Genehmigungen der Sozialversicherungsträger notwendig geworden.

Diese Änderungen treten am 1. August 2023 in Kraft.

Zur optischen Darstellung der Veränderungen haben wir diese hier in **fett kursiv und mit Unterstrichen** dargestellt. Für Rückfragen steht Ihnen dann gerne die Beitragsabteilung zur Verfügung.

- An dieser Stelle möchten wir auch noch einmal darauf hinweisen, dass Sie, wenn sich Ihre Gehaltsgruppe verändert, Sie uns dies gerne rechtzeitig mitteilen.
- Gleiches gilt für die Kolleginnen und Kollegen, die vom Erwerbsleben in die Rente wechseln.

Wir können nur auf Ihre Informationen zurückgreifen und Ihre Beiträge entsprechend anpassen, wenn diese rechtzeitig bei uns, der Beitragsabteilung eingegangen ist.

Der kürzeste Weg zur Beitragsabteilung, die von Frau Sabine Boysen geführt wird, ist: beitrag@kirchengewerkschaft.de

Beitragssordnung Kirchengewerkschaft

in der Fassung des Beschlusses der Bundesdelegiertenkonferenz vom 31. Mai 2008

- geändert durch Beschluss der Bundesdelegiertenkonferenz vom 17.04.2015
- geändert durch Beschluss der Bundesdelegiertenkonferenz vom 09.04.2016
- geändert durch Beschluss der Bundesdelegiertenkonferenz vom 06.05.2017
- **geändert durch Beschluss der Bundesdelegiertenkonferenz vom 15.04.2022**

keit nach SGB befindet, zahlen monatlich 3,50 Euro, ansonsten beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag für die Gruppe Rentnerinnen/Pensionäre 5,00 Euro.

5. Die Mitgliedsbeiträge werden jeweils monatlich fällig.
6. Jedes Mitglied ist verpflichtet, Änderungen der persönlichen Verhältnisse (Umgruppierung) im Rahmen der „Beitragserhöhllichkeit“ un aufgefordert der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft mitzu teilen.

Wird durch Bescheid eines Sozialversicherungsträger dem Mitglied eine Erwerbsminderungsrente rückwirkend gewährt, wird der Gewerkschaftsbeitrag ab Kenntnis in der Geschäftsstelle rückwirkend für die vergangenen 3 (drei) Monate neu berechnet.

- I)
1. Der Mitgliedsbeitrag wird von der Bundesdelegiertenkonferenz nach §3 Absatz 2 Nummer 2 Buchstabe h der Satzung der Kirchengewerkschaft festgelegt.

2. Die Höhe des monatlichen Beitrags beträgt 0,9 v. H. des Tabelle nentgeltes der Stufe 2 (bzw. der Basisstufe der AVR) der jeweiligen Entgeltgruppe.

3. Der Beitrag vermindert sich um 33 v. H. bei Teilzeitbeschäftigung von weniger als 70 v. H.

4. Der Mitgliedsbeitrag für geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Arbeitslose, **Empfänger von Lohnersatzleistungen, Bürgergeld**, Mitglieder in Elternzeit ohne Beschäftigung beträgt monatlich 5,00 Euro.

- 4.a) Der Mitgliedsbeitrag der Rentnerinnen und Rentner sowie Pensionäre beträgt ab dem 01.07.2016 5,00 Euro.

- 4.b) Rentnerinnen und Rentner sowie Pensionäre, deren Rentenhöhe sich im Rahmen der sog. Geringfügig

II)

Der Vorstand wird beauftragt, entsprechende Beitragstabellen mit gerunden Zahlen zu erstellen.

II a) Die Beitragstabellen werden nach **dem Inkrafttreten der jeweiligen Gehaltstabelle angepasst.**

III) Übergangsregelung

Bei Mitgliedern, deren Entgelt sich durch die Neufassungen der Tarifwerke nicht geändert (abgesenkt) hat, verbleibt es bei der Höhe des bisherigen Mitgliedsbeitrages.

(LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 21.03.2023, L 3 U 66/21)

Sturz mit Inlineskates bei einem Firmenlauf: Arbeitnehmerin ist nicht unfallversichert

Der 3. Senat des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass eine Arbeitnehmerin nicht als Beschäftigte unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht, wenn sie bei einem so genannten Firmenlauf stürzt und sich dabei verletzt.

Die damals 45 Jahre alte Klägerin nahm im Mai 2019 als Inlineskaterin gemeinsam mit anderen Mitarbeitenden ihres Unternehmens am Berliner Firmenlauf im Tiergarten teil. Bei dem Firmenlauf handelte es sich um eine von einem Berliner Sportverein organisierte Veranstaltung, die sportlich interessierten Beschäftigten zahlreicher Unternehmen und Organisationen, aber auch Freizeitteams und Nachbarschaftsteams offenstand.

Nach dem sportlichen Teil erfolgte eine Siegerehrung, im Anschluss bestand Gelegenheit, sich gemeinsam auf einer „Run-Party“ zu vergnügen. Die Klägerin kam nach dem Start auf der Skaterstrecke auf nassem Untergrund ins Rutschen, stürzte und brach sich das rechte Handgelenk. Die Unfallkasse lehnte es ab, diesen Vorfall als Arbeitsunfall anzuerkennen und für den entstandenen Schaden aufzukommen. Es habe sich nicht um eine Betriebsveran-

staltung gehandelt. Die hiergegen gerichtete Klage der Inlineskaterin vor dem Sozialgericht Berlin blieb ohne Erfolg.

Der 3. Senat des Landessozialgerichts hat die Entscheidung des Sozialgerichts Berlin nunmehr bestätigt. Der Unfall habe sich nicht bei einer Aktivität ereignet, die mit der Beschäftigung in einem engen rechtlichen Zusammenhang stehe.

Zum einen liege kein Betriebssport vor, der eine gewisse Regelmäßigkeit und das Ziel gesundheitlichen Ausgleichs voraussetze. Der Firmenlauf finde nur einmal jährlich statt und habe, auch wenn es sich um keinen Hochleistungssport handele, den Charakter eines Wettstreits. Es würden die Zeiten gemessen und Sieger in allen Kategorien gekürt. Der Umstand, dass einige Beschäftigte vorher gelegentlich gemeinsam trainiert und sich diese Gruppe unter einem einheitlichen Teamnamen zum Firmenlauf angemeldet habe, führe zu keiner anderen Beurteilung. Vielmehr habe es sich bei dieser Gruppe um einen privaten Kreis von Beschäftigten des Unternehmens gehandelt, die die Leidenschaft für das sportliche Hobby des Inlineskatens teile.

Zum anderen habe es sich bei dem Firmenlauf auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Der Firmenlauf habe als Großveranstaltung mit anschließender Party vielen anderen Unternehmen und Einzelbewerbern offengestanden und eher den Charakter eines Volksfestes gehabt. Außerdem habe nur ein geringer, sportlich interessierter Teil der Mitarbeitenden des Unternehmens der Klägerin an dem Firmenlauf teilgenommen.

Ein spezielles Programm für den großen Teil der nichtlaufenden Beschäftigten habe es nicht gegeben. Der Firmenlauf sei daher nicht geeignet gewesen, den betrieblichen Zusammenhalt zu fördern. Der Umstand, dass im Betrieb für die Teilnahme am Firmenlauf geworben worden sei und der Arbeitgeber die Startgebühr übernommen und Lauf-Shirts mit dem Firmenlogo zur Verfügung gestellt habe, führe zu keiner abweichenden Bewertung.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die unterlegene Inlineskaterin kann bei dem Bundessozialgericht die Zulassung der Revision beantragen. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Unfall beim Inlineskaten anlässlich eines Firmenlaufs: Die Unfallkasse lehnte es ab, dies als Arbeitsunfall anzuerkennen und für den Schaden aufzukommen. Der 3. Senat des Landessozialgerichts hat die Entscheidung bestätigt.



Hinzuverdienstgrenze entfällt

Mit Datum 01.01.2023 ist die Hinzuverdienstgrenze für die Kolleginnen und Kollegen, die wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung verrentet worden sind, aufgehoben worden.

Die individuelle zu berechnende Hinzuverdienstgrenze für die teilweise oder volle Erwerbsminderung beträgt somit € 35.647,50. Dieses hat die Deutsche Rentenversicherung Bund mitgeteilt.

Die Hinzuverdienstgrenze für volle Erwerbsgeminderte liegt generell dabei aber gedeckelt auf € 7.823,75.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass die ausgeübte Tätigkeit im Rahmen des eingeschränkten Leistungsvermögens liegen muss.

Andernfalls kann der Rentenanspruch dagegenstehen, spricht entfallen. Der Hinzuverdienstdeckel entfällt.

Die Minijobgrenze wurde gemäß des SGB IV, hier § 8 Abs. 1, aufgrund der Anhebung des Mindestlohnes, der ja bei € 12,00 liegt, bereits zum 01.10.2022 auf € 520,00 monatlich angehoben. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Die ausgeübte Tätigkeit muss jedoch im Rahmen des eingeschränkten Leistungsvermögens liegen.



Die nächste Mindestlohnerhöhung wird von der Mindestlohnkommission bis Ende Juni vorgeschlagen und danach dann entsprechend beschlossen und gesetzlich geregt werden müssen.

Mindestlohnerhöhung im kommenden Jahr?

Mit Jahresbeginn 2024, so hat Bundesminister Hubertus Heil angekündigt, wird es eine deutliche Erhöhung im Mindestlohn geben.

Er erwartet eine entsprechende Empfehlung der Mindestlohnkommission in diesem Sommer.

Wichtig hierbei ist, dass die Einflussfaktoren durch die anhaltende Inflation und die begründete Tariferhöhung auch Auswirkungen auf den Mindestlohn haben müssen.

Bereits im vergangenen Jahr hatte die Bundesregierung den Mindestlohn per Gesetz von € 10,45 auf € 12,00 pro Stunde angehoben.

Die nächste Mindestlohnerhöhung wird von der Mindestlohnkommission bis Ende Juni vorgeschlagen und danach dann entsprechend beschlossen und gesetzlich geregt werden müssen.

Die Wirkung der Mindestlohnerhöhung wird dann mit Beginn 2024 erfolgen.

Darüberhinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und das Ministerium für Wirtschaft angekündigt, noch bis zum Jahresende 2023 ein Gesetz auf den Weg zu bringen, dass den Bund verpflichtet, öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen mit Tarifvertrag zu vergeben.

Diese Regelung ist zurzeit in der Freien und Hansestadt Hamburg in der Umsetzung.

Die Regelung, dass die Steuergelder, die an externe Unternehmen vergeben werden, dann verpflichtend einen Tarifvertrag nachweisen müssen für ihre Beschäftigten, ergibt sich aus der Vereinbarung des Koalitionsvertrages. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



VCH-Hotels

Mitten im Herzen von Bad Urach liegt das klösterliche Ensemble Stift Urach.

VCH Evangelische Tagungsstätte Stift Urach

Ein außergewöhnliches Gäste- und Tagungshaus mit persönlicher Note

Unweit der Metropolregion Stuttgart liegt die Fachwerkstadt Bad Urach. Ein idealer Ausgangspunkt für alle, die gern Wandern und Natur genießen wollen.

Auf den Grafensteigen, den fünf Premiumwanderwegen rund um Bad Urach, erleben Sie die Einzigartigkeit der Natur. Wanderer, die hier unterwegs sind, befinden sich gleich in zwei von der UNESCO geschützten Gebieten: innerhalb des Biosphärenreservats und des Geoparks Schwäbische Alb. Es gibt also einiges zu entdecken!

Wer sich für einen Wanderurlaub in Bad Urach entschieden hat, kann sich auf zahlreiche Naturschauspiele freuen. Der Besuch des Uracher Wasserfalls ist ein absolutes „Muss“. Er gilt als einer der schönsten Wasserfälle der Schwäbischen Alb und ist eines der Naturhighlights. Knapp 40 Meter stürzt das Wasser über die Albtuffkante in die Tiefe. Was den Uracher Wasserfall so einzigartig macht, sind die unterschiedlichen Perspek-

tiven, aus denen man das Naturschauspiel beobachten kann.

„Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen“, so heißt es im Volksmund. Vieles von dem, was Sie auf dem Teller finden, kommt aus der Region. Alblamm mit Dinkel spätzle oder der Klassiker Alblinsen mit Spätzle und Saitenwurst. Genießen Sie die Regionalen Köstlichkeiten der Schwäbischen Küche.

Erleben Sie auch Kulturmomente auf verschiedene Arten: Residenzschloss, Amanduskirche, Stift Urach, der Marktplatz, die historische Altstadt bieten viel Sehenswertes.

Das VCH-Hotel Morgenland

Inmitten dieser facettenreichen Umgebung, mitten im Herzen von Bad Urach, liegt das klösterliche Ensemble Stift Urach. Wer durch das Stiftstor eintritt, erlebt in dem 500 Jahre alten Ensemble von Stiftsgebäude und Amanduskirche einen Ort mit einzigartiger Atmosphäre. Hier können die Gäste

den Stress des Alltags hinter sich lassen, aus der Unruhe und Hektik des Alltäglichen herauskommen, sich erfrischen und stärken lassen.

Stift Urach lässt zur Ruhe und zur inneren Einkehr finden, ist ein Haus christlich gelebter Gastfreundschaft. Hier können Sie nicht nur Seminare besuchen und Tagungen individuell durchführen. Sondern auch Spiritualität leben und zur Stille finden. Und im klösterlichen Ambiente schwäbisch heimische, frische Küche genießen. Stift Urach ist eine ideale Ferienunterkunft für Ihren Erholungs- oder Wanderurlaub und zur persönlichen Einkehr und Stille. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 2* Hotel Evangelische Tagungsstätte Stift Urach ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation:
www.vch.de
- 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 über 30 Jahren

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

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

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

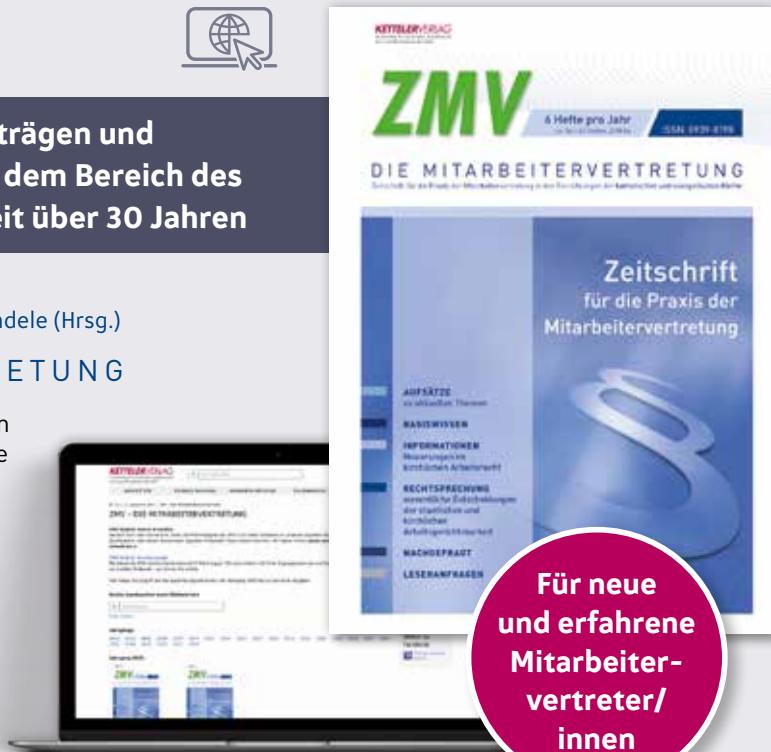
- ✓ Arbeitsrecht individual und kollektiv
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG-EKD
- ✓ Arbeitsrechtliche Kommissionen
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Plus:

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

Stand 05/2023