

Homeoffice: Fluch oder Segen?

Herausforderung oft im
Bereich der Familien __ S.15-17



INHALT

| | |
|--|--------|
| Editorial | 2 |
| Hubert Baalmann über die Corona-Zeit: „Ziehen wir gemeinsam an einem Strick, suchen wir gemeinsam die Solidarität aller Beschäftigten, gleich welcher Berufssparte.“ | |
| Neue Mitarbeiterin | 2 |
| Danke an Frau Luda | 3-4 |
| 15 Jahre lang hat Frau Luda in unserem Team der Kirchengewerkschaft gearbeitet. Wir sagen Danke! | |
| Seminare... | 5 |
| der Kirchengewerkschaft | |
| Neues vom Bundesvorstand | 6 |
| Arbeitsrechtsregelung | 7 |
| ...zur Gewährung einer Corona-sonderzahlung | |
| MAV bei Betriebsbegehung | 8 |
| Beschäftigtenbefragung | 9 |
| ...als Verbesserungsmaßnahme? | |
| Vorausschauende MAV | 10-11 |
| Als MAV sich mit der eigenen Zukunftplanung auseinandersetzen: Dafür braucht man den Kopf frei und sollte Scheuklappen ablegen. | |
| Nachruf Michael Jacobsen | 12-13 |
| Viele Kolleginnen und Kollegen werden sich gut an Michael erinnern. | |
| Kirchengerichtliche Entscheidung | 13 |
| ...zu § 38 MVG-EKG | |
| Videoüberwachung | 14 |
| Die Videoüberwachung ist heute in vielen Betrieben Realität. | |
| Homeoffice: Fluch oder Segen? | 15-17 |
| LV Baden | 18, 19 |
| Stolperfalle Stufenzuweisung bei Höhergruppierungen geheilt..... | |
| Drei Jahre Anerkennung auf Stufenlaufzeit bei Kindererziehungs- und Pflegeauszeiten..... | |
| Vermittlungsvorschlag des Schlichtungsausschuss: keine Zustimmung..... | |
| VCH-Hotel Essener Hof | 20-21 |
| COVID-19 als Berufskrankheit | 22 |
| DIVI und DGUV informieren zu Voraussetzungen sowie Versicherungsleistungen | |
| Impressum | 7 |

Etwas Unsichtbares bestimmt unser Leben

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

hiermit möchte ich Euch heute in der 3. Ausgabe 2020 unserer Kirchengewerkschaft Info begrüßen. Viele haben in den letzten Wochen und Monaten ganz besondere Erfahrungen gemacht. Ihr Familienleben, Ihr Privatleben, Ihr Arbeitsleben, Ihre sozialen Kontakte haben sich maßgeblich und nachhaltig verändert. Wir gehen maskiert durch die Welt, haben Angst vor etwas, was wir nicht sehen können. Wir hören und lesen viele Interpretationen, viele wissenschaftliche Berichte, viele fundierte Podcasts. Wer hätte das Anfang 2020 gedacht, dass dieses Jahr ein ganz besonderes wird? Ich nicht! Unser Arbeitsleben, auch die Herausforderung von Kirche und Diakonie haben uns, die Kirchengewerkschaft, Ihre Geschäftsstelle, Ihre einzelnen Landesvorstände, die arbeitsrechtlichen Kommissionen, die Tarifkommission einerseits beeindruckt, aber auch behindert, und wir haben neue Herausforderungen angenommen.

Wir hoffen, dass wir es nun lernen, die gesellschaftlichen Herausforderungen für sogenannte systemrelevante Bereiche und nicht systemrelevante Bereiche gesellschaftlich und gewerkschaftlich aufzufangen, ernstzunehmen und daraus unsere Konsequenzen zu ziehen. Ziehen wir gemeinsam an einem Strick, suchen wir gemeinsam die Solidarität aller Beschäftigten, gleich welcher Berufssparte.

Wir wünschen jetzt viel Spaß beim Lesen und wünschen eine gute solidarische, gottbehütete Zeit. ■

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

Neue Mitarbeiterin

Als neue Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft begrüßen wir hier Frau Ester Peter aus Hamburg.

Frau Peter hat am 08.07.2020 als Nachfolgerin von Frau Luda bei uns begonnen, die ja, wie bekannt, zum 31.07.2020 in Rente gegangen ist.

In der nächsten Kirchengewerkschaft Info, Ausgabe 4-2020, werden wir Frau Peter gesondert vorstellen. ■

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



Foto: Eva Baalmann



Danke, Frau Luda

Danke für 15 wunder-
volle gemeinsame
Jahre!

Ich weiß gar nicht, ob ein Danke reicht, aber das ist das Wort, das versucht, Ihre Arbeit in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft zu würdigen.



Vor mehr als 15 Jahren sind Sie hier als Mitarbeiterin seinerzeit, unter dem VKM Nordelbien angefangen. Sie haben die Entwicklungen zum VKM Deutschland und zur heutigen Kirchengewerkschaft mitbekommen. Mitbekommen heißt, Sie haben Aberhunderte, vielleicht sogar Tausende von Seiten geschrieben, die wir in der Geschäftsstelle von den Vorständen formuliert haben, Ihnen über unser Diktiergerät auf ihr Ohr gebracht haben, und Sie haben es dann für uns in die entsprechende – wie wir hier in der Geschäftsstelle sagen – hübsche Form gebracht.

Sie haben zigtausende Male gesagt, „VKM Nordelbien Luda“ – „Guten Tag“ oder „Kirchengewerkschaft, Ingrid Luda – Guten Tag“. So kennen viele Kolleginnen und Kollegen Sie und ihre Stimme.

Sie waren immer freundlich, ausgeglichen, zuvorkommend und erste An-

sprechpartnerin für die Kolleginnen und Kollegen. Sie haben sich die Zeit genommen, wenn Kolleginnen und Kollegen anriefen und in großer Not waren. Hierfür danken wir Ihnen und zollen unseren höchsten Respekt. Sie haben viele Schicksalsschläge einzelner Kolleginnen und Kollegen mitbekommen, die in der Geschäftsstelle, in der Rechtsschutzabteilung Rat gesucht haben, aber auch ein offenes Ohr brauchten. So waren Sie, liebe Frau Ingrid Luda, als erste Ansprechpartnerin am Telefon mit Ihrem offenen Ohr, Ihren Worten da.

Im Rahmen Ihrer Tätigkeiten, haben Sie sich den unterschiedlichen Strukturen, den neuen Vorständen der neuen Landesverbände, verantwortlich gefühlt. Sie haben immer dafür Sorge getragen, dass Termine und Fristen eingehalten werden. Sie haben uns, die anderen hauptamtlichen Kollegen und Kolleginnen der Rechtsschutzabteilung oder meine Person als Gewerkschaftssekretär, darauf aufmerksam gemacht, wenn Termine >>>



Oben: Alle kennen Frau Luda! Hier während der 70-Jahr-Feier am 23.10.2019 im ConventGarten in Rendsburg

Unten: Spuren engagierter und zugleich begeisterter Arbeit – die Tastatur von Frau Luda in Großaufnahme!



>>> und Fristen eng wurden. Des Weiteren haben Sie an vielen Tagen nicht darauf geschaut, ob die Zeit abgelaufen war und Sie Feierabend machen konnten oder mussten, sondern Sie haben Ihren Job verantwortungsvoll zu Ende gebracht, um das Fax an das Gericht, die E-Mail an den Kollegen, das Schreiben an die Vorstände noch pünktlich rauszubringen.

Wir wissen aber auch, dass Sie im Laufe der 15 Jahre die technischen Entwicklungen, die Umstellung von der klassischen Schreibmaschine zum Computer sicher, aber schweren Herzens genommen haben. Lassen Sie mich an dieser Stelle erzählen, wie wir, Sie und ich, Hubert Baalmann, darum gekämpft haben, ob die Kugelkopfschreibmaschine nun aus dem Büro entfernt werden kann. Wir hatten immer wieder gute Argumente, wofür und warum Sie diese Schreibmaschine vor 15 Jahren noch gebrauchen konnten, aber auch gebraucht haben. Ihr Blick für die Ästhetik auch auf dem „Ordner Reiter“ war Ihnen sehr wichtig.

Auch wenn wir wissen, dass wir in der Geschäftsstelle die eine oder andere Diskussion geführt haben, wie es denn mit dem Verband kirchlicher Mitarbeiter oder der Gewerkschaft weitergeht, haben Sie sich konstruktiv, kritisch, aber zielorientiert eingebracht. Sie kannten und kennen uns, die Mitarbeitenden, die Ehrenamtlichen als auch die Dienstgeber und fanden die entsprechenden notwendigen Worte.

Nunmehr ist es ähnlich wie Weihnachten, plötzlich kommt es. Es war uns schon im Kalenderjahr 2019 bekannt, dass Sie das Datum 01.08.2020 als Rentenbeginn anstreben. Nun kommen die Tage, bzw. bei der Veröffentlichung dieses Artikels ist der Tag schon gewesen, so dass wir erschrocken waren über die Schnelligkeit. Wenn wir zurückblicken, hört es sich extrem lang an, 15 Jahre und mehr bei dem gleichen Dienstgeber, hier bei der Kirchengewerkschaft beschäftigt gewesen zu sein. Wer konnte das seinerzeit ahnen. Ich/wir haben es gehofft, so ist es eingetreten. Wenn man nach 15 Jahren einen Arbeitsplatz, den man of-

fensichtlich geliebt hat und nun möglicherweise mit etwas Wehmut verlässt, gehen viele Gedanken, viele Emotionen mit. Man kann schon sagen, dass, wenn wir in der Geschäftsstelle oder die Vorstände ein Dokument suchten, eine Mail suchten, war klar: Frau Luda konnte sich daran erinnern und wusste, wo es abgelegt war bzw. abgelegt ist. Man könnte auch mit hohem Respekt sagen, es gibt ein lebendes Archiv.

Wir möchten uns an dieser Stelle und auch auf diese Weise bei Ihnen ausdrücklich und mit allem Respekt für die geleistete Arbeit bedanken. Nunmehr kommt der nächste Lebensabschnitt, die verdiente Rente. Sie werden nun die Zeit haben, sich Ihren Enkelkindern (ich hoffe, ich verrate nichts) widmen, Sie können sich Ihrer Leidenschaft, dem Sport, widmen, Sie können sich Ihrem Mann, Ihrem Haus und den Reisen widmen. Wir wünschen uns, dass Sie genau dieses so umsetzen, die vermeintliche zusätzliche freie Zeit von 25 Stunden wöchentlich, gut genießen können.

Bedauerlicherweise hat uns die Pandemie leider daran gehindert, eine entsprechende, angemessene Abschiedsveranstaltung im Juli durchzuführen. Seien Sie sicher, wir werden, sobald dies wieder möglich ist, gebührend feiern. Somit haben Sie zumindest noch eine Veranstaltung zu erwarten, die Ihre Leistungen und die Verbundenheit zur Kirchengewerkschaft noch einmal in einen besonderen Rahmen bringt.

Liebe Frau Luda, bis dahin sage ich erstmal meinen persönlichen, herzlichsten schönen Dank für die geleistete kollektive loyale Zusammenarbeit mit mir/mit uns. Auch darf ich an dieser Stelle den Dank aller Landesvorstände inklusive des Bundesvorstandes aussprechen. Passen Sie gut auf sich auf und, wie sagt man in Hamburg (auch wenn Sie in Schleswig-Holstein leben): „In Hamburg sagt man Tschüss.“ ■

*Hochachtungsvoll,
mit sehr viel Dank,
Ihr
Hubert Baalmann
Gewerkschaftssekretär*

SEMINARE

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

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

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

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

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

| September | | | Seminar.-Nr. |
|-----------------|--------------|--|--------------|
| 16.- 17.09.2020 | Frankfurt/M. | Einführung in die Einfühlsame Kommunikation (GFK) | 7.1 |
| 21.- 22.09.2020 | Lübeck | Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung | 1. |
| 24.09.2020 | Hamburg | Einigungsstelle | |
| 28.- 29.09.2020 | Warnemünde. | Einführung in die Einfühlsame Kommunikation (GFK) | 7.2 |
| Oktober | | | |
| 13.- 14.10.2020 | Marburg | AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck | 17.2 |
| 20.10.2020 | Frankfurt/M. | Teilzeit- und Befristungsgesetz und Pflegezeitgesetz | 16.2 |
| 20.- 21.10.2020 | Lübeck | Beteiligungsrechte und ihre Grenzen | 5. |
| November | | | |
| 04.- 05.11.2020 | Lübeck | Mediation | 10.1 |
| 05.11.2020 | Bremen | Neu in der MAV – Rüstzeug | 13. |
| 25.- 26.11.2020 | Kassel | Mediation | 10.2 |

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



Durch die Landesvideokonferenzen konnten Reisen während der Pandemie vermieden werden.

Neues vom Bundesvorstand

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wahrscheinlich haben Sie gemerkt, dass es keine Berichterstattung von der Bundesdelegiertenkonferenz 2020 gibt. Dies ist auch richtig, einer Erklärung bedarf es, glaube ich, nicht, da die Pandemie weltweit bekannt ist, sodass die für Mai an geplante Sitzung ausfallen musste. Der Bundesvorstand war aber nicht untätig. So hat dieser mit den einzelnen Landesvorständen bisher zwei Videokonferenzen als sogenannte Landesvideokonferenz der Vorstände durchgeführt. Es ist dem Bundesvorstand wichtig mitzubekommen, wie es den Kolleginnen und Kollegen in den Landesverbänden geht, in den Einrichtungen und in ihren arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Tarifkommissionen. Hier wurde mit Abstand durch die PC-Monitore festgestellt, dass alle auf Videokonferenzen, Telefonkonferenzen umgestiegen sind. Die einzelnen Landesverbände haben sich entsprechend tarifrechtlich oder ARK oder ADK mit Themen wie Kurzarbeitergeld, Urlaubsfragen, Pandemiefragen, Arbeitsschutz, Homeoffice auseinandergesetzt, entsprechende Beschlüsse gefasst und diese dann auch in die jeweilige Rechtsform gebracht. Auch haben wir festgestellt, dass einige Themen wie z. B. der Gesundheitsschutz, hier sehr dürtig bis gar nicht thematisiert worden sind.

Zu diesen Corona-Themen haben aber die einzelnen Landesvorstände in ihren eigenen Bundesländern per Video/Telefon die routinemäßigen Vorstandssit-

zungen und Themen diskutiert. Man kann zusammenfassend sagen, dass in allen Landesverbänden das große Thema Mitgliedererwerb, Solidarität unter den kirchlichen Beschäftigten als TOP 1 zu werten ist. Darüber hinaus gibt es landesspezifische Themen, die in Mecklenburg-Vorpommern, hier in der Diakonie anders sind als die bei den Kollegen aus der Diakonie Hessen. Auch hat der Landesvorstand Baden andere Themen als Weser-Ems. Es ist auch festzustellen, dass der Landesverband Nord mit seinem Vorstand wiederum andere Themen diskutiert.

Im Rahmen der Landesvideokonferenzen hat sich aber herauskristallisiert, dass sich dieses Medium plötzlich zu einem Guten entwickeln kann, da es ohne viel technischen Aufwand möglich ist, sich regelmäßig mit den Vorstandskolleginnen und -kollegen aus den Landesverbänden zu verständigen, sich auszutauschen, aber auch Dokumente von A nach B zu schicken, da das Rad natürlich nicht in jedem Landesverband neu erfunden werden muss.

Hier hat der Bundesvorstand zugesagt, die einzelnen Landesverbände im Rahmen ihrer Möglichkeiten so gut wie möglich zu unterstützen. Darüber hinaus hat es die Situation gegeben, dass aufgrund der ausgefallenen Bundesdelegiertenkonferenz einige Regularien, die notwendig waren, nicht möglich waren. So hat es keine Bestätigungswahl oder Neuwahlen innerhalb des Bundesvorstandes gegeben, die hätte 2020 turnusmäßig

stattfinden müssen. An dieser Stelle kein Problem, weil die Bundessatzung sagt, dass, solange kein neuer Vorstand gewählt ist, der alte im Amt bleibt. So haben die Kolleginnen und Kollegen noch einen Nachschlag erhalten. Zwischenzeitlich hat der Bundesvorstand sich aber auf einen neuen Termin verständigt, den 16. und 17. April 2021 in Göttingen.

Bis dahin kann jetzt jeder überlegen, ob er Mitglied des Bundesvorstandes werden will. Es kann sich auch jeder überlegen, ob er jemanden kennt, der einen kennt, den wir seitens des Bundesvorstandes oder seitens der Geschäftsstelle ansprechen sollten, ansprechen müssen, weil ihr ihn für geeignet haltet, Mitglied des Bundesvorstandes zu werden.

Somit können wir nunmehr die Hoffnung haben, dass durch diese Verlängerung der Amtszeit motivierte Kolleginnen oder Kollegen angesprochen werden können.

Meldet Euch gerne bei dem Bundesvorstand, den einzelnen Mitgliedern oder in der Geschäftsstelle. Wir freuen uns auf Eure Reaktionen, Vorschläge und Ideen und verbleiben bis dahin solidarisch für den Bundesvorstand

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

Ausgleich für besondere Belastung:

Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Coronasonderzahlung

Mit dem Argument der Dienstgeberseite, dass erst einmal abgewartet werden müsse, welche Landesrechtlichen Regelungen und Verordnungen erlassen werden, konnte die durch die Dienstnehmerseite vorgeschlagene Tischvorlage Nr. 39 zur Gewährung einer Coronasonderzahlung nicht behandelt werden.

In dieser Vorlage wird vorgeschlagen,

1. dass Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, leitende Mitarbeitende in der Pflege, Alltagsbegleitende, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte, sowie sonstige Mitarbeitende in der Pflege und Patientenversorgung und -betreuung

2. Auszubildende in der praktischen Ausbildung in der direkten Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen
3. Erzieherinnen oder Erzieher, Fachkräfte im heilpädagogischen Dienst sowie Mitarbeitende in Wohngruppen und anderen Betreuungseinrichtungen
4. Küchenkräfte, Reinigungskräfte oder Mitarbeitende in der hauswirtschaftlichen Versorgung und Haustechnik je nach Beanspruchung und Kontakt zu vulnerablen Gruppen eine Coronasonderzahlung erhalten. ■

— Wolfgang Lenssen



IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1 • 22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380
Telefax: 040-6511119

www.kirchengewerkschaft.de

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

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

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

Titelbild: Hubert Baalmann

Layout und Satz:

www.rosemarie-komossa.com
für ComLog GmbH (www.comlog.de)

Druck: Glückstädter Werkstätten, Itzehoe
(www.druckerei-itzehoe.de)

Erscheinungsweise: Vierteljährlich
zum 15. März, 15. Juni, 15. September,
15. Dezember

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der
Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im Bei-
trag enthalten. Für Nichtmitglieder kostet
die „Kirchengewerkschaft Info“ im Abo pro
Ausgabe 2,45 Euro – das entspricht einem
Jahresbeitrag von 9,80 Euro.



Wir sind auf Facebook:

■ <https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft>



Wir sind auf Instagram:

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



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

MAV bei Betriebsbegehung

Die Teilnahme eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung ist bei Betriebsbegehungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz notwendig und zwingend.

Das kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Limburg, Mainz, Speyer und Trier hat mit Datum 13. März 2020 unter dem Aktenzeichen: M 45/19 Mz entschieden, dass die Teilnahme eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung bei Betriebsbegehungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz notwendig und zwingend ist.

Die Rechtsgrundlage dafür ist die MAVO, die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Diözesen.

Wie aus dem Leitsatz zu lesen ist, besteht (Zitat) „das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit“; die an vielen Stellen der MAVO angeordnete Überwachungsfunktion der Mitarbeitervertretung darf nicht bei einer der effektivsten Maßnahmen zur Erkennung von Gefahren/Gefahrenquellen, nämlich der Betriebsbegehung mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, außen vor bleiben.

Das Teilnahmerecht ist ergänzend abzusichern durch die weitergehende Feststellung einer rechtzeitigen Information der Mitarbeitervertretung über die Betriebsbegehung und die entsprechende Freistellung der teilnehmenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Rahmen von § 15 Abs. 2 MAVO.

Wie aus der Pressemeldung zu entnehmen ist, streiteten sich die Parteien über die Frage, ob ein Mitglied der MAV an der jährlich 4-5 Mal stattfindenden Betriebsbegehung durch den Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnehmen darf.

Die Mitarbeitervertretung war der Auffassung, dass sie ein Teilnahmerecht habe, weil gerade durch die gemeinsame Begehung, sie, die Mitarbeitervertretung, im Stande sei, hier effektiv und wirksam die Vorschriften für den Arbeitsschutz, für die Unfallverhütung und für

die Gesundheitsförderung wahrnehmen zu können.

Der Arbeitgeber hatte dagegegenthalten, dass es nach seiner Rechtsauffassung keine Anspruchsgrundlage für die MAV bei der Betriebsbegehung geben würde. Der Arbeitgeber argumentierte mit § 3 Abs. 1 Satz 2 Nummer 3a des Arbeitssicherheitsgesetzes. Dieser würde nur den Betriebsarzt das Begehungsrecht zustehen.

Das kirchliche Arbeitsgericht in Mainz hat nun aber der Mitarbeitervertretung das Recht eingeräumt und entschieden, dass die entsprechende Schutznorm für die Gestaltung der Gesundheits- und Unfallverhütungsvorschriften beinhalten würde, dass die Mitarbeitervertretung ein Recht habe, an den regelmäßig durchschnittlich 4-5 Mal im Jahr stattfindenden Begehungen teilzunehmen.

Das Gericht sprach in seiner Begründung weiter davon, dass der gesetzliche Auftrag der Mitarbeitervertretung durch diese Begehung und die damit einhergehende gemeinsame Teilnahme der gesetzlichen Auftrag sei.

Eine Voraussetzung für das entsprechende Teilnahmerecht sei es, dass sie die Mitarbeitervertretung objektiv ein besonderes berechtigtes Interesse an dieser Überprüfung habe. Es sei sicher, dass dadurch der vorliegende Anspruch einer effektiven Gesundheits- und Unfallverhütungsvorschrift gewährt sei.

Gleichzeitig urteilte das Gericht dahingehend, dass das Teilnahmerecht und die damit verbundene Freistellung und die rechtzeitige Information an die Mitarbeitervertretung über die jeweilige Betriebsbegehung rechtzeitig und umfassend der zuständigen Mitarbeitervertretung mitzuteilen ist. ■

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



Foto: Hubert Baalmann

Beschäftigtenbefragung als Verbesserungsmaßnahme?

Die Mitarbeitervertretungen sind daran interessiert, eine hohe Arbeitszufriedenheit von ihren Kolleginnen und Kollegen zu hören. Gleichzeitig erleben sie aber überwiegend die Frustration, die Enttäuschung, die nicht vorhandene Wertschätzung. Hier gibt es eine Möglichkeit der sogenannten Beschäftigtenbefragung.

Wir wissen, wer fragt, bekommt eine Antwort. Wir wissen, dass, wenn eine Beschäftigtenbefragung gut durchgeführt wird, die Kolleginnen und Kollegen sich dann auch wertgeschätzt fühlen, wenn dann ihre Anregungen und Wünsche auch entsprechend publiziert und aufgenommen sowie umgesetzt werden. Es gibt bei der Fragestellung verschiedene Anlässe. Wir könnten analysieren, wie hoch ist die Arbeitszufriedenheit. Passt es mit dem Gesundheitsmanagement? Ist die Gefährdungsbeurteilung, die Beurteilung der psychischen Belastung ausreichend?

Es könnte auch abgefragt werden, wie die Qualifikationsmöglichkeiten und Maßnahmen gefordert und gewünscht werden. Weitere Blickrichtung einer Fragestellung könnten z. B. auch die Zufriedenheit mit der Mitarbeitervertretung sein.

Wenn eine Mitarbeitervertretung einen entsprechenden Fragenkatalog klar formuliert, ihn allen beschäftigten Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen, entweder digital oder in Print zur Verfügung stellt, muss sich die Mitarbeitervertretung auch darüber im Klaren sein, dass diese Auswirkungen auf spätere Ergebnisse und damit auch verbundene mögliche Arbeitsaufträge hat.

Man muss sich darüber im Klaren sein, dass, wenn es Verbesserungsvorschläge gibt oder wenn Verbesserungsmaßnahmen angekündigt werden, wenn diese dann, entsprechend den Wünschen der Beschäftigten, nicht umgesetzt werden, dass dies dann langfristig zu einer Unzufriedenheit aller Beteiligten führt. Dies gilt es nach unserer Auffassung unbedingt zu vermeiden. Wir erleben auch immer wieder, dass Mitarbeitervertretungen für ihre Befragungen keine oder sehr wenig Rückläufe haben. So sollte im Vorfeld darauf geachtet werden, wie umfangreich bzw. wie klar die Fragestellung ist, ob Antworten vorgegeben werden, die dann nur durch Ankreuzen schneller beantwortet werden können. Oder ob es hilfreich ist, Felder für ausformulierte Antworten vorzuhalten.

Auch ist es nicht unbekannt, dass ein entsprechend gestalteter ansprechender Fragebogen die Motivation zum Lesen und zum Beantworten fördert. ■

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



WGKD

Die Einkaufsplattform der Kirchen.

Einfach günstig einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

- für kirchliche Einrichtungen
- etliche auch für kirchliche Mitarbeiter/innen zur privaten Nutzung



Mobilität



Telefonie



IT



Energie



Ausstattung



Reinigung



Bildung



Fahrrad



WGKD

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH

info@wgkd.de • www.wgkd.de

Lehmannstr. 1 • 30455 Hannover
Tel. +49 511. 47 55 33-0



Als MAV sich mit der eigenen Zukunftsplanung auseinandersetzen: Dafür braucht man den Kopf frei und sollte Scheuklappen ablegen.

Vorausschauende MAV

Die Mitarbeitervertretung sollte für sich als Gremium, aber auch mit betrieblichem Blick den Blick in die berühmte Glaskugel werfen. Bei der Glaskugel geht es um Zukunftsplanung. Zukunftsplanung bedeutet, eine gemeinsame Vision der Mitarbeitervertretung zu sehen, Ziele zu setzen und Prioritäten festzulegen.

Nun ist die Arbeit der MAV ein Ehrenamt, mit Ausnahme der Kolleginnen und Kollegen, welche freigestellt sind und somit mehr Zeit damit aufbringen können, und mehr Zeit haben, sich auch außerhalb des täglichen Geschäfts, der Anträge, der Protokolle, der Überprüfungen, Zeit zu nehmen. Es geht um die gemeinsame Vision, gibt es eine? Wie finden wir sie? Wo wollen wir hin? Und wie können wir sie anpacken?

Nach unserer Einschätzung – und hier haben wir auch jahrelange Erfahrung –, bietet es sich an, diese Themen einer Vision im Rahmen einer Klausurtagung durchzuführen. Hier geht es für die Mitarbeitervertretung um ein strategisches

Handeln, für sie als Gremium, aber auch als Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen, die sie gewählt haben. Die gewählten Kollegen und Kolleginnen sind mit einer Erwartungshaltung, möglicherweise auch einer unterschiedlichen Erwartungshaltung in dieses Gremium eingetreten, sie stellen nun fest, dass sich der Blick häufig auf das alltägliche Tun, alltägliche Beschlussfassungen, alltägliche Prüfung, alltägliche Kontrollgänge usw. reduziert.

Somit lassen Sie sich als Mitarbeitervertretung Zeit nehmen, zwei oder drei Tage, um sich mit einer Zukunftsplanung auseinanderzusetzen.

Häufig haben wir Anfragen, wie das gehen kann oder gehen muss. Sie können sich gerne ein Bildungshaus, ein Hotel oder einen anderen Ort aussuchen, in dem sie das Gefühl haben, sich wohlfühlen zu können. Es geht um einen Ort der Ruhe, der einladend und ansprechend ist und der Ihnen das Gefühl von Geborgenheit, aber auch Intuition und Kreativität geben und bieten kann. Sie brauchen den Kopf frei und sollten dort

Ihre, sofern sie vorhanden sind, Scheuklappen ablegen.

Man nennt dies Klausur.

Übersetzt man das Wort Klausur, heißt es schließen. Also ein abgeschlossener Teil eines Klosters. Somit kann man auch sagen, liebe Mitarbeitervertretung: Schließt Euch mal für einige Tage weg, um den Blick neu und/oder anders auszurichten.

Die Entwicklungen gemeinsamer Ideen und Visionen benötigen eine Fragestellung der unterschiedlichen Werte und der unterschiedlichen Vorstellungen. Sind alle Mitarbeitervertretungen mit dem gleichen Ziel angetreten? Was ist uns als Gremium oder mir als Einzelperson wichtig? Welche Wertvorstellung z. B. für kirchliche Themen, sozioethische Themen, politische Themen aber auch gewerkschaftliche Themen, teilen wir und/oder sind uns wichtig.

O.K., es wird kein einfacher Prozess, aber man muss ihn beginnen. Wie heißt

Foto: Eva Baalmann



Übersetzt man das Wort Klausur, heißt es schließen. Also ein abgeschlossener Teil eines Klosters. Somit kann man auch sagen, liebe Mitarbeitervertretung: Schließt Euch mal für einige Tage weg, um den Blick neu und/oder anders auszurichten.

ein guter Spruch: „Der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt“ – den sollten die einzelnen Mitarbeitervertretungen gerne gehen. Wir stellen ja auch fest, dass sich nicht zuletzt durch Corona im Blick auf die Arbeitswelt, die betrieblichen Unternehmen möglicherweise sogar eine betriebliche Schiefelage abzeichnet oder gegebenenfalls schon vorhanden ist. Hier sprechen wir auch von starken Partnern, die plötzlich von der Geschäftsführung gesucht werden. Auch diese Fragen können Thema einer Klausur sein, wie positioniert sich die Mitarbeitervertretung und/oder welche Erwartungshaltung haben wir an unsere Gewerkschaft? Gerne unterstützen wir, die Kirchengewerkschaft und ihr Bildungsverein Saat e. V. bei diesen Prozessen und gehen mit Ihnen/mit Euch den gemeinsamen Weg. Wir können Euch unterstützen bei strategischen, zielorientierten Ausrichtungen.

Wir können Euch bei der Teambildung helfen. Wir können Euch bei der Positionierung der Mitarbeitervertretung helfen. Wir können Euch in Fragen von Gesprächsführung, von Rhetorik und Forderungsdurchsetzung gegenüber von Dienstgebern helfen. Machen wir es gemeinsam, schließen wir uns weg, um dann nach Tagen wieder motiviert, mit einer Zielsetzung, mit einer Aufgabe, mit einem Team die neuen Herausforderungen anzunehmen. ■

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

Foto: Eva Baalmann

Glückstädter Werkstätten



Michael bei einer Demo auf dem Gänsemarkt Hamburg. Immer und gern vorweg!

Nachruf Michael Jacobsen

Am 12. Juli 2020 ist unser Mitglied Michael Jacobsen aus Kiel im Alter von 70 Jahren verstorben.

Viele Kolleginnen und Kollegen werden sich gut an Michael erinnern.

Michael war 40 Jahre Mitglied seinerzeit des vkm Nordelbien, des vkm Deutschland und heute der Kirchengewerkschaft.

Am 1. Dezember 1999, nachdem er 1980 Mitglied des damaligen Verbandes wurde, hat er erfolgreich für den Landesvorstand „vkm Nordelbien“ kandidiert und wurde gewählt.

Michael hat sich nicht nur als Experte in Satzungsfragen ausgewiesen, er hat auch einen sehr hohen fachlichen und emotionalen sozial-ethischen Teil in sich gehabt.

Er hat sich immer wieder hartnäckig für die Rechte kirchlicher Beschäftigter in seiner ihm eigenen positiven Art engagiert.

Hierbei ging es ihm nicht nur um seine Berufsgruppe der Verwaltung, sondern er hatte auch die Erzieher*innen, das

Pflegepersonal und die Friedhofskollegen*innen gut im Blick und hat dort auch durch unendlich viele persönliche Kontakte immer ein entsprechendes Ohr gehabt.

Es ist ihm im Laufe der Jahre gelungen, seine Spuren in dem vkm Nordelbien – heute Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord zu hinterlassen.

So können wir heute viele Dokumente lesen, die eine politische, kirchenpolitische und soziale Ausrichtung haben, an denen er persönlich mitgeschrieben hat.

Als aktiver Sozialdemokrat war er im Bereich der politischen Szenerie Norddeutschlands, Hamburgs und Schleswig-Holsteins gut vernetzt und konnte sich auch hier für die Bedürfnisse sowohl kirchlicher Beschäftigter als auch diakonischer Einrichtungen einbringen.

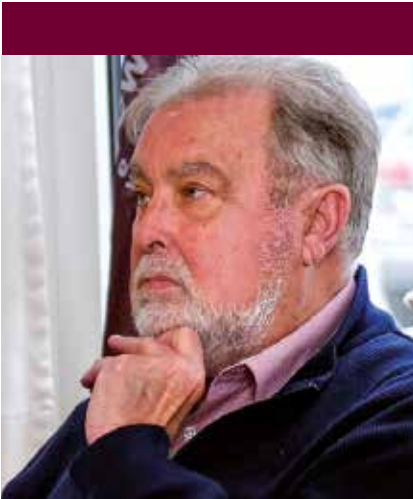
Michael war durch seine besonnene, ruhige und sachliche Art ein besonders guter Gesprächspartner, der seinem Gegenüber zuhören konnte. Es gelang ihm, seinem Gegenüber zu vermitteln, dass er ein christliches Menschenbild hatte, das evtl. nicht mit seiner sozialen Denkweise kompatibel war.

Er war wertschätzend, er war Menschen zugewandt und es war ihm kein Weg zu weit!

Wir wissen nicht, wie viele Tausende von Kilometern er in Norddeutschland, aber auch auf Bundesebene gefahren ist, um die Interessen kirchlicher Beschäftigter zu vertreten.

Nicht nur, dass er im gewerkschaftlichen Bereich aktiv war, sondern es war ihm ein Anliegen, sich seinerzeit im sog. Förderverein der Sterbekasse des damaligen vkm Nordelbien für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, denen es menschlich, wirtschaftlich und finanziell nicht so gut ging. Hier hat er häufig Lösungen gefunden, die den Betroffenen eine gute vorübergehende Unterstützung waren.

Foto: Hubert Baalmann



Michael 2019 auf dem 70. Geburtstag seiner Gewerkschaft.

Mit dem Tod von Michael Jacobsen verlieren wir einen geschätzten, geliebten, engagierten Kollegen.

Wir sind traurig, aber wir sind auch dankbar, dass Michael uns 40 Jahre als Gewerkschaftsmitglied die Treue gehalten hat und bis zuletzt immer engagiert mitgedacht und mitgehandelt hat.

So können wir nur sagen, lieber Michael, wir danken Dir für die geleistete Arbeit, für Deine Freundschaft, für Dein Mitdenken und für Dein Engagement.

Wir werden Dich in Ehren halten.

Wir wünschen seiner Familie Kraft und Zuversicht und sind im stillen Gedenken und im Gebet vereint.

Für den Landesvorstand Nord
Ursula Einsiedler

Für die Geschäftsstelle
Hubert Baalmann und Team

Für den Bundesvorstand
Ralf Reschke

Fotos: Christian Lukas, Hubert Baalmann

Kirchengerichtliche Entscheidung zu § 38 MVG-EKG

Das Kirchengericht, die kirchengerichtliche Schlichtungsstelle der evangelischen Landeskirche in Baden hat mit Beschluss vom 09.04.2020 unter dem Aktenzeichen: 1 Sch 3/2020 zu entscheiden gehabt, ob und wann eine Zustimmungsverweigerung möglich ist.

Der § 38 Absatz 3 Satz 1 MVG EKG regelt, dass eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, so darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.

In dem Beschlussverfahren hat die Schlichtungsstelle entschieden, dass das „Leitsatz: Eine Verweigerung der Zustimmung, die nicht innerhalb der Äußerungsfrist schriftlich begründet wurde, ist unwirksam. Wenn die MAV ihre Zustimmung nicht wirksam verweigert hat und auch keine mündliche Erörterung beantragt hat, gilt die Maßnahme als gebilligt, d.h. die Rechtsfolge der Zustimmungsfiktion nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG tritt ein.“

Diese kirchengerichtliche Beschlussfassung ist von daher aus unserer Sicht von Bedeutung, da in dem MVG Gesetzestext nur im Absatz 3 des § 38 beschrieben wird, dass dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen ist, wenn die MAV die Zustimmung verweigert. Dieser Leitsatz geht weiter, da es hier um eine Begründung geht. Hierzu findet sich in dem reinen Gesetzestext kein weitergehender Hinweis.

Somit liebe Kolleginnen und Kollegen, dieses wird üblicherweise immer gemacht, ggf. auch mit Hilfe der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft, dass wir die Zustimmungsverweigerung auch detailliert fundiert schriftlich begründen. ■

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

Wenn eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, so darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.



Bitte lächeln

Diesen Satz kennen wir, wenn es darum geht, Familienfotos, Privatfotos, Partyfotos oder individuelle Portraits zu machen. Dieser Satz müsste eigentlich auch in vielen Unternehmen mittlerweile publiziert werden.

Hintergrund ist, dass viele Dienststellen videoüberwacht sind. Die Videoüberwachung ist mittlerweile normal und dient auch dem Betrieb dazu, ihn vor Unbefugten zu schützen, Eingangstüren und Fluchttüren zu überwachen oder auch Parkplätze zu überwachen.

Das Thema Videoüberwachung in Dienststellen ist ein großes Thema, das auch die Mitarbeitervertretung zu interessieren hat. Die Mitarbeitervertretung muss bei der Einführung von Videoüberwachungen gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz mitbestimmen. Hierbei tauchen viele grundsätzliche Fragen auf.

Die erste Frage, die sich die Mitarbeitervertretung stellen muss: Ist es notwendig, dass diese Überwachungseinrichtungen zum Einsatz kommen, wie kommen sie zum Einsatz, mit welcher Technologie, und was passiert mit dem Datenmaterial? Der größte Knackpunkt sind die datenschutzrechtlichen Bestimmun-

gen einer Videoüberwachung. Bei der rechtlichen Bewertung von Videoüberwachungen sagen der Gesetzgeber und die Gerichtsbarkeit, ist dieses eine Videoüberwachung, ein starker Eingriff in die allgemeinen Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern.

Wenn wir einmal schauen, was diese Kameras aufnehmen und was diese überhaupt können, so ist festzustellen, dass sie den sogenannten Nebensachverhalt aufzeichnen, der nicht manipulierbar ist und das Geschehene speichert. Eine Videokamera kann die Bilder nicht bewerten, so übernehmen das dann Personen aus der hierarchischen Struktur einer Dienststelle. Hierbei muss auch die Mitarbeitervertretung darauf achten: Wer kann diese Daten, wenn ja, warum wie einsehen, wie lange werden diese Daten gespeichert, und was geschieht nach der Speicherung damit? Es ist in den meisten Argumentationen zu hören, dass der Dienstgeber die Videokameras als Überwachungseinsatz rechtfertigt.

Hierbei muss nach unserer Auffassung abgewägt werden, ob es eine Schutzmaßnahme ist oder ob die Privatsphäre der Beschäftigten arbeitgeberseitig überprüft wird. Also die Frage: Welcher Zweck wird mit der Aufnahme jeder einzelnen Kamera verfolgt.

Wie werden die erhobenen Daten verwendet? Grundsatzfragen, die im Rahmen der Mitbestimmungsrechte der MAV abschließend geklärt werden müssen.

Es ist an dieser Stelle noch einmal zu erwähnen, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte schon im Jahr 2019 entschieden hat, dass eine arbeitgeberseitige Überwachung durch Videokameras nur zulässig ist, wenn jeder Arbeitnehmer davon Kenntnis hat, dass seine Dienstwege bzw. dass Flure, Zugänge, Abgänge einer Dienststelle videoüberwacht werden. Hierzu muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich davon in Kenntnis setzen.

Solltet Ihr/sollten Sie über die Installation und Verwendung von Videoüberwachungsmöglichkeiten Rechtsberatungsbedarf haben, stehen wir, die Rechtschutzabteilung der Kirchengewerkschaft, Ihnen/Euch gerne zur Verfügung. ■

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

Videoüberwachung ist mittlerweile normal und dient z.B. auch dazu, Eingangstüren und Fluchttüren oder auch Parkplätze zu überwachen.



Foto: Hubert Baalmann



Homeoffice: Die Herausforderung lag dann plötzlich im Bereich der Familien.

Homeoffice: Fluch oder Segen?

In den letzten Jahren haben viele Kolleginnen und Kollegen dafür plädiert, dass die Tarifvertragsparteien bzw. die Dienstnehmervertreter in den einzelnen AVR der verfassten, der diakonischen und caritativen Dienste mehr Homeoffice machen könnten. Hierzu fehlten in vielen Bereichen die gesetzlichen Regelungen.

Nunmehr hat es ein Virus geschafft, sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer ins Homeoffice zu treiben. COVID 19 als Beschleuniger von neuen Technologien? Gleichzeitig aber auch Beschleuniger von neuen Arbeitsmethoden und neuen Möglichkeiten, die in vielen Bereichen rechtlich nicht abgesichert waren oder sind. Bisher standen Homeoffice und das mobile Arbeiten in einem großen Spannungsfeld. Einerseits war mobile Arbeit gut, wenn es der Firma nutzte und die Effizienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher waren. Andererseits wurde die Heimarbeit – oder auch Telearbeit genannt – von vielen traditionellen Arbeitgebern sehr kritisch gesehen. Gründe waren hierfür, dass schwierige rechtliche Rahmenbedingungen, die Fra-

ge nach Datenschutz, nach fehlender Kontrolle nicht gesichert waren. Darüber hinaus hatte der Arbeitgeber immer das Problem, einen zusätzlichen Arbeitsplatz für die Vorhaltung von technischem Know-how, aber auch von Schreibtischen, abschließbaren feuerfesten Schränken zu sorgen und damit auch dann Geld in die Hand zu nehmen, um den Arbeitsplatz praktisch doppelt vorzuhalten.

Nunmehr hat COVID 19 die Probleme zwar nicht weggewischt oder gelöst, aber wie ja viele aus dem Bereich der Verwaltungen wissen, hat es in kürzester Zeit einen gedanklichen als auch einen praktischen Wandel gegeben. So sind Unternehmen, Verwaltung, Kirche, Diakonie, Caritas und auch politische Einrichtungen viel stärker mobil aufgestellt und

eingerrichtet worden und kommunizieren über die Videokonferenzen, die Telefonkonferenzen oder anderen Livestreams.

Wenn man eine Bewertung vornimmt, könnte man sagen: Das Gute daran ist, dass die hierarchische Struktur, also vom Vorgesetzten bis zum untersten Mitarbeiter, alle in der hierarchischen Ebene in gleicher Weise vor diese herausfordernde Situation gestellt worden sind.

Die Herausforderung lag dann plötzlich im Bereich der Familien. Beschäftigte, die nun plötzlich nicht mehr in Ruhe in ihren Büros arbeiten konnten, mussten sich zeitgleich um die Belange der Dienstgeber, die Belange der Kinder, der Partner oder auch zum Teil die



Im Homeoffice stellt sich auch die Frage: „Wann und wie kann ich denn eigentlich meine Kollegen wiedertreffen?“ Hierbei geht es nicht um die Frage eines kurzen Plausches auf dem Flur, sondern es geht um inhaltlichen Austausch, es geht um Absprachen, es geht um Arbeitsabläufe, die sich plötzlich äußerst schwierig zeigen.



Belange der WGs kümmern, als auch um die Frage: Wie und wo habe ich eine Zeitsouveränität und kann meine Arbeitszeit von zu Hause unkontrolliert, aber verantwortungsvoll setzen. Einige Statistiken sind hier von besonderem Interesse: So haben z. B. unterschiedliche Wasserwerke in Deutschland festgestellt, dass der Wasserverbrauch z. B. für das Duschen nicht mehr zwischen 6.00 Uhr und 7.00 Uhr lag, sondern plötzlich zwischen 9.00 Uhr und 10.00 Uhr. Die Wasserwerke haben dies mit dem Homeoffice und der versetzten Arbeitszeit und dem versetzten Familienleben begründet.

Mit dem Arbeitsrecht aus der analogen Welt lassen sich nun die neuen digitalen Arbeitsweisen bislang nur schwer bis gar nicht verbinden.

Auch wir als Kirchengewerkschaft und viele andere betriebliche Interessensvertretungen wie z. B. die Mitarbeitervertretung haben immer dafür Sorge getragen, dass der Arbeitsplatz einen

hohen Anteil des Gesundheitsschutzes innehaben sollte. Hier sei z. B. genannt die Vorsicht hinsichtlich von Flexibilität und Arbeitsplatz. Nun ist es aber, so ist es in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft häufig aufgelaufen, schnell zur Frage der nächtlichen Ruhezeiten gekommen. Da für viele Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice noch sogenannte Randtätigkeiten anstanden, wie Kinderversorgung, Haus versorgen und sie auch andere organisatorische Fragen zu klären hatten, wie z. B. das einfache Mittagessen, kamen sie plötzlich in zeitliche Konflikte. Es wurde und wird festgestellt, dass die überwiegend zu Hause zu versorgenden Kinder als auch der Arbeitnehmer selber nicht mehr die Essenaufnahme in der Kita oder in der Kantine vornehmen konnten, sondern es bedurfte der Logistik und Organisation, dass um die Mittagszeit oder auch zu anderen Zeiten das Essen vorbereitet werden musste. Statistiker haben errechnet, dass hier geschmeidig locker ein bis zwei Stunden ins Land gehen, angefangen bei der Frage „was koche ich heute“, über „habe ich alles im Kühlschrank“, „muss ich einkaufen“ bis hin zu „alle satt geworden“.

Häufig ist in den Medien diskutiert worden, dass die Belange der Kinder zu kurz kamen, so dass der oder die Kollegen/innen im Homeoffice sich um die Kinder gerne am Tage gekümmert haben. Hier reden wir noch nicht einmal von

den schulisch notwendigen Aufgaben, sondern es geht um die Betreuung. So hat der Arbeitnehmer dann relativ schnell gedacht und umgeschaltet: „Ich mach die Arbeit, wenn das Kind im Bett ist“ oder der Partner/die Partnerin sich um das Kind kümmern kann. Hier hat es eine neue gesellschaftliche Herausforderung gegeben, die innerhalb von wenigen Tagen als Herausforderung, aber auch als gesellschaftliches neues Regelwerk umgesetzt wurde.

Arbeitsrechtlich tauchten in der Geschäftsstelle dann die Arbeitszeitfragen auf, Fragen zur Flexibilität, zum Einhalten von Ruhezeiten und die Frage des Gesundheitsschutzes.

Hier ist auch noch einmal besonders zu beachten, dass der Gesundheitsschutz bedeutet, dass die Arbeitsmediziner und Experten darauf hingewiesen haben, dass ein tägliches Arbeiten an einem



Einige Kolleginnen und Kollegen haben darüber geklagt, dass ihr soziales Netzwerk plötzlich abgebrochen ist. Die Arbeitswelt ist eine humane Welt, mit vielen Facetten, die durch Corona auf noch unbestimmte Zeit aus der Spur geworfen ist.

kleinen Laptop oder dem Smartphone, der körperlichen Leistung nicht zuträglich ist.

Viele Arbeitgeber mussten das technische Know-how wie Laptops, PCs und Monitore einkaufen und haben dann aus der Not heraus genommen, was praktisch möglich und kurzfristig umsetzbar war.

Auch gibt es viele Berichte von Kolleginnen und Kollegen, die gar keinen entsprechenden Bürostuhl hatten, um ihre acht Stunden am Küchentisch zu arbeiten. Viele Familien sind aufgrund ihrer persönlichen Wohnsituation nicht in der Lage, einen eigenen Raum vorzuhalten, in dem sie ungestört arbeiten können. Es treten auch datenschutzrechtliche Fragen auf, da die Familienangehörigen nicht sehen sollten, wie und was der Kollege oder die Kollegin denn arbeitet. So sind uns Berichte vorgetragen worden, dass Kollegen in Abstellkammern, in Keller oder in die Autogarage umgezogen sind, um genau diese notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen vorzuhalten.

Schauen wir uns die Risiken an, die mit diesem plötzlichen Umschwung einhergehen. Es gibt besondere Risiken, z. B.: „verliere ich hier meinen Arbeitsplatz“, „muss ich nun plötzlich immer von zu Hause aus arbeiten“, „wann und wie kann ich denn eigentlich meine Kollegen wiedertreffen“. Hierbei geht es nicht

um die Frage eines kurzen Plauschs auf dem Flur, sondern es geht um inhaltlichen Austausch, es geht um Absprachen, es geht um Arbeitsabläufe, die sich plötzlich äußerst schwierig zeigen. Unbeschadet dieser Tatsache gilt es, die soziale Komponente auch besonders zu berücksichtigen. So haben einige Kolleginnen und Kollegen darüber geklagt, dass ihr soziales Netzwerk plötzlich abgebrochen ist. Die Arbeitswelt ist eine humane Welt, mit vielen Facetten, die nun durch Corona auf noch unbestimmte Zeit aus der Spur geworfen ist.

Wenn wir nun über die Ängste der Kolleginnen und Kollegen reden bzw. davon hören, ist auch die Frage des technischen Fortschrittes, der plötzlich in ihre private Wohnung eingezogen ist, zu bewerten. So sind die Unsicherheit und die Angst deutlich zu spüren. Wobei es hierbei nicht um die wirtschaftlichen Schäden durch die Pandemie geht, sondern auch um die Angst, wie sehen die Perspektive und die Zukunft aus. Zurzeit überwiegen noch die Angst und die Herausforderung und weniger die Frage eines zukunftsorientierten Blickes aus der Krise heraus.

Wir als Kirchengewerkschaft sind der Auffassung, dass die Arbeitswelt plötzlich neu gestaltet ist, so dass sich die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände, die Politik auch durch neue erweiterte gesetzliche Regelungen – nicht nur im

Arbeitsrecht, sondern auch im Sozialversicherungsrecht, hier sei z. B. die Unfallversicherung genannt – neu aufstellen und neu positionieren müssen.

Darüber hinaus gibt es weitergehende Fragen zum Element der Aus- und Weiterbildung sowie der Qualifizierung mit Blick auf die plötzliche digitale Welt, die alle Menschen plötzlich in ihren Homeoffices anwenden müssen. Wir als Kirchengewerkschaft arbeiten an der Frage, ob und in welcher Form die AVR der Diakonie und der Caritas als auch die tarifrechtlichen Regelungen hier geändert oder ergänzt werden müssen. Auch müssen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen die weitergehenden Gesetze, wie Telearbeit, wie Unfallversicherungen, sozialrechtliche Versicherungen aus diesem Blickwinkel neu geprüft werden. Wir dürfen nicht aus dem Auge verlieren, dass Arbeit ein hohes Lebensgut ist, dass nicht nur den Lebensunterhalt in der monetären Art sichert, sondern auch eine sozialgesellschaftliche Relevanz hat. Gerne nehmen wir, die Kollegen und Kolleginnen der jeweiligen arbeitsrechtlichen Kommission und der Tarifkommission Ihre/Eure Anregungen zu diesem Thema auf. ■

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

Stolperfalle Stufenzuweisung bei Höhergruppierungen geheilt

Manchmal sind die Stolperfallen fast nicht bemerkbar, aber gestolpert wird dennoch.

Auf der Corona-bedingten ersten virtuellen Sitzung hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie beschlossen, bisherige Beschäftigte gegenüber neu eingestellten Beschäftigten gleich zu behandeln.

Bei Neueinstellungen greift der § 4 Nr. 16 Abs. 1 AR-M, wonach sämtliche Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen zu einem unter diese Arbeitsrechtsregelung (AR-M) fallenden kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger bei der Einstellung als Stufenlaufzeit angerechnet werden. Bei bestehendem Personal, welches eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen bekam, fand der § 17 TVöD (und die gleichlautenden Regelungen in den besonderen Teilen) Anwendung: Mit der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit begann die Stufenlaufzeit neu.

Diese Ungleichbehandlung hat die ARK auf ihrer Sitzung am 27. Mai 2020 aufgehoben.

Wirksam werden die Änderungen mit dem 1. Juli 2020. ■

— Wolfgang Lenssen

Bisherige Beschäftigte werden gegenüber neu eingestellten Beschäftigten gleich behandelt.



Ziel muss es daher sein, Mütter und Väter möglichst früh aus der Elternzeit „zurückzuholen“.

Insgesamt drei Jahre Anerkennung auf die Stufenlaufzeit bei Kindererziehungs- und Pflegeauszeiten

Leicht gemacht hat es sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie bei diesem Thema nicht.

Die Dienstnehmerseite hat angeführt: Tarifliche und arbeitsrechtliche Regelungen stellen nicht nur das Verhältnis von geleisteter Arbeit und dafür erhaltenem Entgelt dar. Gesundheitserhaltende Vorschriften wie z. B. der Jahresurlaub und finanzielle Ausgleichs aus dem Arbeitsverhältnis wie u. a. Reisekostenregelungen werden ebenso in diesen Werken geregelt. Auch soziale Aspekte, welche gesetzlich nach Meinung der Tarifvertragsparteien oder der beteiligten Seiten in Arbeitsrechtlichen Kommissionen für die zu regelnde beruflichen Sparten nicht oder ungeeignet geregelt sind, finden ihren Niederschlag in Tarifverträgen oder arbeitsrechtlichen Regelungen.

Insgesamt wurde der Nachteil von überwiegend Frauen bei der Entgeltentwicklung durch die fehlenden Stufensteigerungen bei Auszeiten zur Kinderbetreuung oder Pflegetätigkeit im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne diese Auszeiten in den Fokus genommen.

Die Dienstgeberseite hat hierzu ausgeführt: Die Landeskirche ist um Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht;

Ziel muss es daher sein, Mütter und Väter möglichst früh aus der Elternzeit „zurückzuholen“; das gewährleistet eine stetigere Anbindung an die berufliche Tätigkeit; trägt der Definition des Stufenaufstiegs als Erfahrungszeit Rechnung; „Honorierung“ der Betreuungszeit ohne berufliche Tätigkeit über einen längeren Zeitraum setzt falsches Signal.

Angesichts der sich in den letzten Jahren geänderten Betreuungssituation für Kleinkinder (Krippengruppen ab dem 1. vollendeten Lebensjahr) konnten sich die Dienstnehmer auf den Kompromissvorschlag der Dienstgeber einlassen. Somit konnte am 27. Mai 2020 rückwirkend ab 1. Januar 2020 beschlossen werden:

Bei Elternzeiten und Beurlaubungszeiten zur Kinderbetreuung sowie Beurlaubungszeiten zur Betreuung oder Pflege nach ärztlichem Gutachten von pflegebedürftigen Angehörigen stehen Zeiträume von 12 Monaten pro Kind oder pflegebedürftigem Angehörigen, maximal jedoch nicht mehr als insgesamt drei Jahre, den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 und des § 16 (VKA) Abs. 3 gleich. Eine Gleichstellung der genannten Zeiten erfolgt für Zeiten nach Satz 1 ab dem 1. Januar 2020. ■

— Wolfgang Lenssen

Vermittlungsvorschlag des Schlichtungs- ausschuss hat keine Zustimmung erfahren

Bei der Frage, wie im Bereich der Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie im Bereich der Diakonie Baden mit der Frage zu verfahren ist, wann bei Vorliegen eines Dienstplans Mehrarbeit automatisch Überstunden sind, konnte die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie am 27. Mai 2020 keinen einmütigen Beschluss herbeiführen.

Ein entsprechender Vorschlag der Dienstnehmerseite wurde von der Dienstgeberseite in zwei Lesungen abgelehnt und wurde nachfolgend dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorgelegt.

Der Schlichtungsausschuss legte daraufhin der Arbeitsrechtlichen Kommission einen Vermittlungsvorschlag vor, welcher jedoch keine erforderliche 2/3 Mehrheit in der Kommission fand.

Somit wird der Schlichtungsausschuss eine abschließende Entscheidung zu dieser Thematik treffen, welche eine Arbeitsrechtsregelung ersetzt. ■

— Wolfgang Lenssen

**Wann ist bei Vorliegen eines Dienstplans
Mehrarbeit automatisch Überstunden?**



Foto: Hubert Baalmann

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

750€
FÜR DEINE
GESUNDHEIT

Infos zu vielen
Top-Leistungen
unter www.bkk-diakonie.de

Servicetelefon 0521.329876-120

f i



Im 4 **** Stadthotel Hotel Essener Hof wohnt man in bester Citylage. Das Hotel Essener Hof wurde als Herberge zur Heimat vor über 135 Jahren gegründet.

VCH-Hotel Essener Hof

Liebenswert mit Tradition seit 1883

Das Hotel Essener Hof verfügt über 114 Einzel- und Doppelzimmer mit vier Langzeitappartements. Nach einem anstrengenden Tag wünscht man sich in seinem Hotelzimmer Ruhe und Geborgenheit. Die Appartements bieten viel Raum für Menschen, die sich auch bei einem längeren Aufenthalt wie in den eigenen vier Wänden fühlen möchten.



Essen – Stadt im Wandel. Die Ruhrgebiets-Metropole verkörpert diesen Slogan wie kaum eine andere Großstadt. Essen pulsiert und erfindet sich ständig neu. Der attraktive Dreiklang aus Einkaufen, Gastronomie und Kultur lädt zahlreiche Besucher aus der ganzen Welt zum Verweilen ein.

Und: Essen ist älter, als manch einer denkt. Um das Jahr 850 gründete die Familie des Bischofs von Hildesheim am Burgplatz ein Frauenstift. Von dort aus entwickelte sich die Stadt Essen und erlebte eine blühende mittelalterliche Epoche. Heute steht am Burgplatz der Essener Dom, dessen Grundmauern auf das 14. Jahrhundert zurückgehen. Eine Besichtigung von Dom und Domschatz sind auf jeden Fall lohnenswert.

Während der Industrialisierung stieg Essen zur größten Stadt des Ruhrgebiets

auf. Ein besonders historisches Denkmal der Industriegeschichte ist das Wahrzeichen Essens: die Zeche Zollverein. Dieses UNESCO-Welterbe zeigt mit dem Ruhr Museum Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Bergbauregion.

Andere architektonische Ikonen der Region beherbergen das Theater und die Philharmonie der Stadt Essen. Und als grüne Großstadt im Herzen des Ruhrgebietes bietet Essen natürlich auch mit Baldeneysee und den Parkanlagen der

Fotos: VCH-Hotels

Gruga eine Umgebung, die zum Erholen und Verweilen einladen.

In unserem liebenswerten 4**** VCH-Hotel Essener Hof wohnen Sie in bester Citylage. Bequeme Anreisemöglichkeit mit Bahn oder PKW zeichnen die Lage ebenso aus, wie die Nähe zur Innenstadt und zum Hauptbahnhof.

Vor über 135 Jahren wurde das VCH-Hotel Essener Hof, anlässlich der Feier zu Martin Luthers 400. Geburtstag, als „Herberge zur Heimat“ gegründet. Schon damals war der Anspruch des Hauses, seinen Gästen ein wenig Heimat in der fremden Stadt zu bieten. Seitdem haben Erfahrung, Tradition und Engagement es im Wandel der Zeiten bis heute zu einem modernen 4**** Sterne Stadthotel werden lassen.

Heute bietet Ihnen das VCH-Hotel Essener Hof natürlich kostenloses Highspeed-WLAN, eine 24-Stunden-Rezeption und ein hauseigenes Fitnessstudio. Das Abendrestaurant GUSTO verwöhnt Sie mit einer frischen regionalen Kochkultur mit modernen und internationalen Einflüssen. Und in der gut sortierten Bar MOONLIGHT EXPRESS genießen Sie erlesene Whiskys und Cocktails in einem ganz besonderen Ambiente. ■

Weitere Informationen:

- Das 4* Hotel Essener Hof ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de.
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

Links:

- www.essener-hof.com
- www.vch.de/hotels/vch-hotel-essener-hof

Das Restaurant Gusto im 4* Hotel Essener Hof



Foto: VCH-Hotel

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

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

Ihr Vorteil im Abo Digital: Digitale Bibliothek ab Jahrgang 2000

kifas GmbH / Oxenkecht-Witzsch / Fey / u.a. (Hg)

ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Alle Vorteile in Print + Digital: informieren & recherchieren

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: Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
Kostenfreier Service: Datenbank „Kirchliche Rechtsprechung“ auf www.zmv-online.de

Abonnement Print € 99,80
ISSN 0939-8198

Abonnement Digital zusätzlich € 20,-*
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. Stand 02/2020

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

COVID-19 als Berufskrankheit:

DIVI und DGUV informieren zu Voraussetzungen sowie Versicherungsleistungen

09.06.2020 – Newsletter der DGUV

Was viele Beschäftigte im Gesundheitswesen nicht wissen: Die COVID-19-Erkrankung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesundheitsdienst kann als Berufskrankheit anerkannt werden. Doch welche Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein, wer ist versichert und welche Leistungen werden gezahlt? Das erläutern die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI) jetzt in einer gemeinsamen Information für Betriebe und Beschäftigte. „Wer nach dem Kontakt mit COVID-19-Erkrankten selbst an COVID-19 erkrankt, den dürfen wir nicht alleinlassen. Die Aufklärung über Anerkennung von Infektionskrankheiten als Berufskrankheiten ist dabei ein wichtiger Baustein. Als Service haben wir für die Betroffenen alle wichtigen Informationen kompakt zusammengefasst“, sagt DIVI-Generalsekretär Professor Felix Walcher, Direktor der Klinik für Unfallchirurgie des Universitätsklinikums Magdeburg.

Insbesondere Beschäftigte in stationären oder ambulanten medizinischen Einrichtungen und in Laboratorien können die Voraussetzungen einer Berufskrankheit erfüllen. Das trifft auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch auf ehrenamtliche Helferinnen und Helfer zu. Grundsätzlich müssen drei Voraussetzungen vorliegen:

— **Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruf-**

lichen Tätigkeit im Gesundheitswesen und

— **relevante Krankheitserscheinungen, wie zum Beispiel Fieber oder Husten, und**

— **positiver Nachweis des Virus durch einen PCR-Test.**

Falls ein Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion besteht, sollte der behandelnde Arzt oder der Betriebsarzt auf einen möglichen beruflichen Zusammenhang angesprochen werden. Ärztinnen und Ärzte sowie der Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung den begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit anzuzeigen.

Unfallversicherung übernimmt Kosten für Heilbehandlung und Rehabilitation

Ist die Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten der anstehenden Heilbehandlung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Bei einer bleibenden Minderung der Erwerbsfähigkeit kann sie auch eine Rente zahlen. Im Todesfall können Hinterbliebene eine Hinterbliebenenrente erhalten. Die Kosten für einen SARS-CoV-2-Test werden unter bestimmten Umständen übernommen. Zum Beispiel, wenn es im Rahmen der beruflichen Tätigkeit im Gesundheitswesen oder in Laboratorien direkten Kontakt zu einer mit SARS-CoV-2-infizierten oder möglicherweise infizierten Person gab.

Versicherungsträger: regionale Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Welcher Versicherungsträger zuständig ist, hängt vom Arbeitgeber ab. Für Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ist das die regional zuständige Unfallkasse beziehungsweise der regional zuständige Gemeinde-Unfallversicherungsverband. Für Einrichtungen in privater oder kirchlicher Trägerschaft ist es die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Weitere Informationen zur Anerkennung von Infektionskrankheiten als Berufskrankheiten sowie das ärztliche Anzeigeformular gibt es online unter www.dguv.de sowie auch auf den Seiten der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

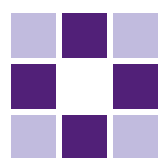
Auf Nachfrage der Kirchengewerkschaft hat die Pressestelle der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Hamburg geantwortet: „die DGUV hat uns, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Ihre Anfrage weitergeleitet, da Pflegekräfte von Sozialstationen kirchlicher Träger bei der BGW gesetzlich unfallversichert sind. Und zu Ihrer Frage bezüglich der DGUV-Presseinformation „COVID-19 als Berufskrankheit: DIVI und DGUV informieren zu Voraussetzungen sowie Versicherungsleistungen“: Ja, das gilt auch für diesen Personenkreis.“ ■

— **Wolfgang Lenssen**

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Schutz
erfahren



Ein Baum
für Ihren Vertrag!



vrk.de/waldmeister

vrk.de/kfz-versicherung

Filialdirektion Nord

Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg

fd-nord@vrk.de

www.vrk.de

Folgen Sie uns

