

Info

3-2021

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



Sozialplanverhandlungen mit der MAV

Will der Dienstgeber Personal abbauen, hat die
Mitarbeitervertretung Reaktionsmöglichkeiten__S. 17

Was soll ich sagen?

Kolleginnen, liebe Kollegen,

nunmehr haltet Ihr Eure Gewerkschaftszeitung in der Hand. Sie ist wieder gefüllt mit vielen unterschiedlichen Themen, es gibt also keinen glatten, roten Faden. Dieses ist aber der gesamten Situation geschuldet, in der Ihr Euch und wir uns zurzeit befinden. Wir befinden uns noch immer in der Pandemie, es gibt noch immer einen Wechsel zwischen Corona, Covid-19 oder Delta oder, oder...

Möglicherweise haben wir unseren Personalausweis zur Identifizierung abgegeben und nun den Impfpass bzw. den digitalen Ausweis als neue Berechtigung, um am aktiven gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Gleichzeitig haben wir aber auch viele arbeitsrechtliche Fragen. Wir stellen fest, dass sich das Arbeitsleben, die Arbeitswelt in vielen Bereichen geändert bzw. verändert hat. Einige haben einen schärferen Blick auf das, was sie tun. Einige Bereiche sind zu Recht maßlos überlastet und überarbeitet, einige wissen nicht, ob und wie sie aus ihrer Long-Covid-Erkrankung wieder herauskommen.

Auch arbeitsrechtliche Themen, wie mehr Freizeit, das Thema „Gewerkschaftsbonus“, das Thema „mehr Geld“ oder die Corona-Prämie, all das hat Eure Gewerkschaft in den letzten Wochen und Monaten massiv beschäftigt.

Gleichzeitig haben wir versucht, uns durch Auszeiten, wie Urlaub, etwas Ruhe zu geben. Auch dies war nicht so einfach, weil wir alle nicht wussten, ob wir, wenn wir in ein von uns geliebtes, anderes Land reisen, anschließend in Quarantäne müssen oder ohne Quarantäne die Arbeit wieder aufnehmen dürfen.

Was bleibt uns? Es bleibt uns die Hoffnung, dass es doch einmal wieder anders wird. Ob es besser wird und wie es wird, hängt ganz alleine von uns, jedem Einzelnen, ab.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, machen wir das Beste daraus, seien wir achtsam, gehen wir vernünftig mit uns und dem uns vielleicht schon vertrauten Virus um. ■

*In diesem Sinne, eine gute, gottbehütete Zeit
und solidarische, gewerkschaftliche Grüße*

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

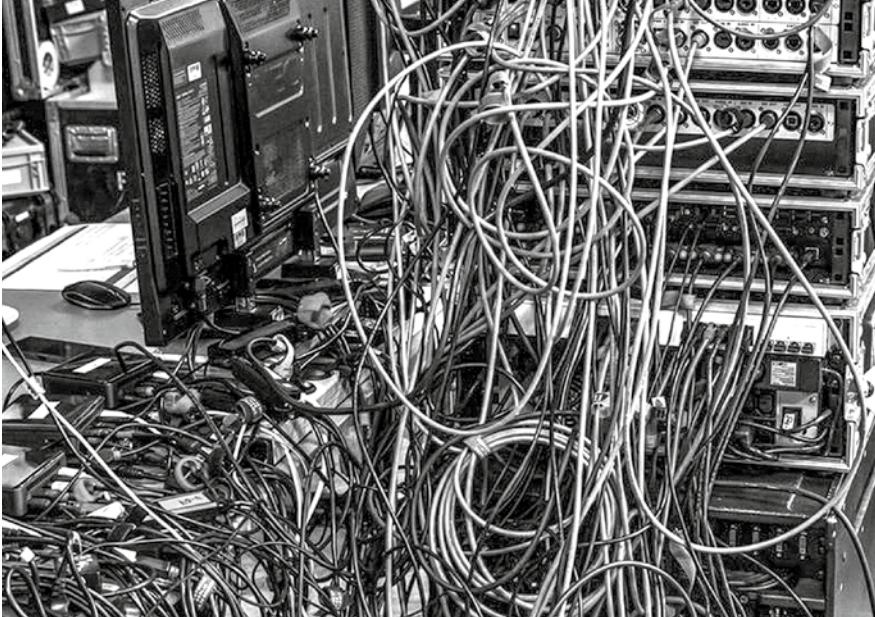
**Während der Pandemie
haben viele versucht, sich
durch Auszeiten, wie Ur-
laub, etwas Ruhe zu geben.
Das war nicht einfach, da
wir alle nicht wussten, ob
wir, wenn wir in ein von
uns geliebtes, anderes Land
reisen, anschließend in
Quarantäne müssen oder
ohne Quarantäne die Arbeit
wieder aufnehmen dürfen.**



Foto: Hubert Baalmann

INHALT

Editorial	2
Hubert Baalmann über die Zeit „noch immer in der Pandemie“: „Es bleibt uns die Hoffnung, dass es doch einmal wieder anders wird. Ob es besser wird und wie es wird, hängt ganz alleine von uns, jedem Einzelnen, ab.“	
Formmängel...	3
bei der Mitarbeitervertretungswahl verhindern	
Korrektur	3
Seminare	4
Pflegediakonie nicht „diakonisch“	5
Beschäftigungsverhältnisse	6
Wahlordnung	6
Mindestlohn...	7
in Deutschland	
LV Hessen	8-10
Die Kirche bleibt im Dorf	8-9
Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)	10
Homeoffice schlägt Kündigung?	11
Work-Life-Balance: über Island	12
Kuriose Rechtsprechung...	15
im Arbeitsrecht	
Häusliche Pflegekräfte	16
Sozialplanverhandlungen...	17
mit der MAV	
Versicherungsschutz...	18
durch die gesetzliche Unfallversicherung	
VCH Luther-Hotel Wittenberg	20
Reicht die Rente später?	22
Impressum	7



Zum Thema Mitarbeitervertretungswahlen gibt es in der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft immer wieder Anfragen aus den Wahlvorständen hinsichtlich vermeintlicher vermeidbarer Formfehler.

Formmängel bei der Mitarbeitervertretungswahl verhindern

Ende des Jahres bzw. Anfang kommenden Jahres 2022 werden in vielen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Diakonischen Werken neue Mitarbeitervertretungen gewählt.

Immer wieder gibt es in der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft Anfragen aus den Wahlvorständen hinsichtlich vermeintlicher vermeidbarer Formfehler. Hier sei nur ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf mit Beschluss vom 03.07.2020 unter dem AZ: 10 TaBV 71/18 erwähnt.

Das LAG Düsseldorf hatte die Frage zu klären, ob die jeweilige Zustimmungs-erklärung, die ein Bewerber oder eine Bewerberin dem Wahlvorstand vorlegen muss, im Original vorliegen muss. Das LAG Düsseldorf hat geurteilt mit „Ja!“. Ein sogenannter Scan, ein PDF oder eine Kopie reichen nicht aus. In dem Beschlussverfahren haben mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmende beantragt, die letzte – in dem Fall – Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären. Die Betriebsratswahl erstreckte sich über mehrere Standorte des Unternehmens, die mit tarifvertraglichen Regelungen zu einem Wahlbetrieb zusammengeführt waren. Der Wahlvorstand leitete mit einer Wahlausbeschreibung die Wahl ein. Hier war geregelt, wann an welchem Standort die Wahl durchgeführt werden soll. Bei einem Standort wurde die schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Mit einem wei-

teren Wahlschreiben hat dann der Wahlvorstand eine abweichende Regelung bezüglich der schriftlichen Stimmabgabe bekanntgegeben. Es war also streitig, ob, wann und wo dieses Schreiben im Betrieb ausgehängt wurde. Diese Schreiben wurden digital versandt.

Das zuständige Arbeitsgericht, das die erstinstanzliche Prüfung vorgenommen hatte, kam zu der Auffassung, dass die Betriebsratswahl unwirksam sei. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat diese Entscheidung leicht geändert, begründet und bestätigt. Die jeweilige Zustimmungs-erklärung muss dem Wahlvorstand in handschriftlicher Form im Original vorliegen. Erfüllt der Bewerber oder die Bewerberin dieses nicht, sondern hat lediglich eine eingescannte Zustimmungs-erklärung abgegeben, erfüllt dies nicht die Formvoraussetzung. Das Gesetz, auch das MVG-EKG und hier die Wahlordnung, ordnet die Schriftform an.

Nicht zuletzt durch diese Entscheidung gibt es bundespolitisch und auf Initiative der Gewerkschaften die Änderungen durch das sogenannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Hier gilt es abzuwarten, ob und in welcher Form sich diese staatliche Gesetzgebung im Bereich der Kirche, Diakonie und Caritas in dessen innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechten wiederfindet. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Korrektur

*Liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

bedauerlicherweise hat sich in der „Kirchengewerkschaft Info“ 2-2021 ein kleiner Fehlerteufel eingeschlichen. Auf den Seiten 6 und 7 gibt es Berichte aus unserem Landesverband Hessen. Auf Seite 6 geht es um die Urlaubstage für gewählte Gewerkschaftsmitglieder, auf Seite 7 um das kirchliche Arbeitsrecht, Dritter Weg und Dienstgemeinschaft. Der Text auf Seite 7 ist nicht von Hubert Baalmann verfasst worden, sondern vom Landesvorsitzenden Burkard Schops. Wir bitten, dies zur Kenntnis zu nehmen und entschuldigen uns für diesen Fehler, insbesondere bei dem Kollegen Burkard. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Der Beitrag in der „Kirchengewerkschaft Info“ 2-2021 mit dem Titel „Quo Vadis Kirchliches Arbeitsrecht, Dritter Weg und Dienstgemeinschaft in der Kirchengewerkschaft“ und mit diesem Bild (s. u.) stammte aus der Feder von Burkard Schops.



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 Baalmann**, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

<u>August</u>			Seminar.-Nr.
18.- 19.08.2021	Frankfurt/M.	Kollegiale Beratung	8.2
September			
08.-09.09.2021	Fulda	Einfühlende Kommunikation Teil 2	7.1
20.-22.09.2021	Warnemünde	Mitbestimmen – Mitwirken – Mitverantworten	2.
24.- 25.09.2021	Göttingen	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.3
Oktober			
18.- 20.10.2021	Lübeck	Arbeitsrecht und Mitarbeitervertretungsgesetz	5.
20.- 21.10.2021	Fulda	Konflikte und Mediation	9.1
21.10.2021	Frankfurt/M.	Teilzeit- und Befristungsgesetz und Pflegezeitgesetz	11.2
25.- 26.10.2021	Hannover	Konflikte und Mediation	9.2
27.- 28.10.2021	Marburg	AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck	12.2
November			
05.-06.11.2021	Weimar	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.4

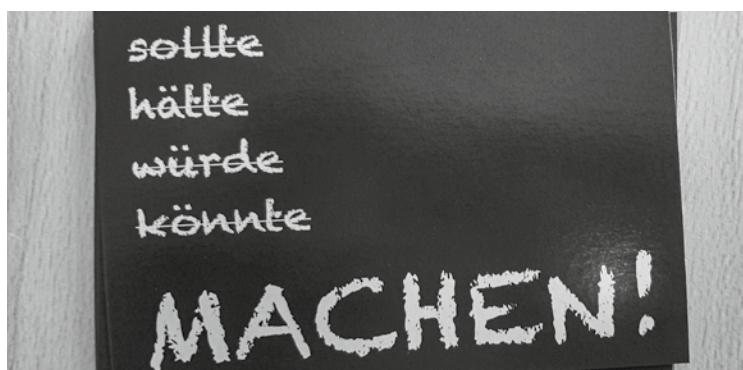
Geworben, gewählt und motiviert – Neue Kolleginnen und Kollegen in der Mitarbeitervertretung

In einem 3-tägigen Seminar bieten wir ein Grundlagenseminar für alle frisch gewählten neuen Mitglieder in der MAV an. Im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) heißt es sinngemäß: Die Verantwortung für die Dienststelle tragen Mitarbeitervertretung und Leitung gemeinsam. Um das sinnvoll umzusetzen, hilft der Blick ins Gesetz.

Das Ganze im Gespräch und natürlich mit dem nötigen Praxisbezug. Wir arbeiten im Plenum und in Kleingruppen. Gemeinsam voneinander lernen und über den eigenen Tellerrand schauen, könnte das Motto sein.

Die Referenten Ralf und Ralf sind alte Hasen im MAV-Geschäft und in der Tarifarbeit tätig. Das Seminar richtet sich in erster Linie an neugewählte Mitglieder der MAV. ■

Referenten _____ Ralf Reschke, Dipl. Pädagoge, Mediator, sowie Ralf Vullriede, Dipl. Sozialpädagoge, freigest. Vorsitzender der MAV
Ort _____ Tagungs- und Gästehaus St. Marien – Stift Börstel, Börstel 1, 49626 Berge • www.boerstel.de
Kosten _____ 770,00 Euro, inkl. Skript, Übernachtung und Verpflegung
Termin _____ 29. September 2021, 10.00 Uhr bis 1. Oktober 2021, ca. 14.00 Uhr



Kirchengewerkschaft: Pflegediakonie nicht „diakonisch“

Rendsburg (epd). Die Kirchengewerkschaft übt Kritik an der Pflegediakonie Hamburg-West/Südholstein, die zum 1. Mai 2020 die Rendsburger Pflege LebensNah übernommen hat. Bis heute sei die PLN ambulant gGmbH, wie Pflege LebensNah jetzt heißt, nicht Mitglied des Diakonischen Werks. Es fehle eine ordentlich gewählte Mitarbeitervertretung (Betriebsrat). Die Gehälter richteten sich nicht nach dem gängigen Tarifvertrag KTD und seien in der Regel viel niedriger als in vergleichbaren Einrichtungen. Marten Gereke, Geschäftsführer der Pflegediakonie, wies die Vorwürfe als „Diffamierung“ zurück. Zu den einzelnen Vorwürfen wollte er sich jedoch nicht öffentlich äußern.

Zum 1. Mai 2020 wurde die Rendsburger Pflege LebensNah mit ihren rund 300 Beschäftigten von der Pflegediakonie übernommen. Da es sich rechtlich um einen Betriebsübergang handelt, behalten die Arbeitsverträge bis auf weiteres ihre Gültigkeit. Es werde sowohl den Beschäftigten als auch nach außen hin vorgetäuscht, dass es sich hierbei um eine diakonische Einrichtung handle, kritisiert die Kirchengewerkschaft. „Dieses ist mitnichten der Fall.“

Im Vergleich zu anderen diakonischen, tarifgebundenen Einrichtungen seien die Entgelte bei der PLN ambulant niedriger. Es werde keine Zusatzversorgung gewährleistet, der Urlaubsanspruch sei

geringer und die Arbeitszeit höher. Die Fluktuation durch Eigenkündigungen sei dementsprechend hoch.

Die Aufnahme der Pflegediakonie in das Diakonische Werk werde derzeit noch geprüft, erklärte Landespastor Heiko Naß, Leiter der schleswig-holsteinischen Diakonie. Die ehemalige Pflege LebensNah sei Mitglied der Diakonie gewesen. Geprüft werde unter anderem die Satzung des neuen Trägers, die den Anforderungen der Diakonie entsprechen müsse. Dass eine solche Prüfung so lange dauere, so Naß, sei allerdings nicht ungewöhnlich. ■

Kirchengewerkschaft

Online-Beitrittsantrag: <https://kirchengewerkschaft.de/ueber-die-kirchengewerkschaft/beitrittsformular>

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

- unter 28 Wochenstunden beschäftigt, nämlich _____ Stunden
 - über 28 Wochenstunden/Vollzeit beschäftigt
 - KAT – Entgeltgruppe _____ TVöD – Entgeltgruppe _____
 - KTD – Entgeltgruppe _____ AVR – Entgeltgruppe _____
 - ohne Tarifbindung – Entgelt (brutto Monat) _____ Euro
 - in Rente in Pension z. Zt. arbeitssuchend in Ausbildung
 - in Elternzeit
 - geringfügig beschäftigt
 - BFD (Bundesfreiwilligendienst)/FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)
- Geworben von: _____

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

Einzugsermächtigung: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft widerruflich, die von mir zu entrichtenden Mitgliedsbeiträge bei Fälligkeit durch Lastschrift von meinem unten angegebenen Konto einzuziehen.

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von meinen Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Kirchengewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

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

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Beschäftigungsverhältnisse sehr häufig befristet

Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung ist jedes zweite Beschäftigungsverhältnis in der Altersgruppe unter 25 Jahre als befristeter Arbeitsvertrag erfasst. In der Gruppe der 25- bis 54-Jährigen wird jeder dritte neu Angestellte befristet beschäftigt.

Wenn wir uns nun, so die Hans-Böckler-Stiftung, die Wirtschaftsbereiche angucken, ist festzustellen, dass diese im Bereich von Erziehungsdiensten und Unterricht liegen. Eine weitere große Branche ist der Informations- und Kommunikationssektor.

Regional hat die Hans-Böckler-Stiftung festgestellt, dass es z. B. in der Stadt Köln bei Neueinstellungen 61,4 % befristete Arbeitsverhältnisse sind. Hingegen hat unsere Bundeshauptstadt Berlin nur einen befristeten Anteil von 52,8 %.

Unbeschadet dieser Statistik ist also festzustellen, dass mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse befristet sind. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse sind befristet.



Die bestehenden pandemiebedingten Änderungen der Wahlordnung gelten bis zum 30. April 2022 weiter.

Wahlordnung bleibt weiterhin so bestehen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

geschuldet der Pandemie hat der Rat der evangelischen Kirche in Deutschland auf seiner Sitzung am 24. und 25. Juni 2021 die Änderung der Wahlordnung über Mitarbeitervertretungen beschlossen.

Wie Sie alle wissen/Ihr wisst, war es aufgrund der Pandemiezustände im Rahmen des MVG-EKD nicht möglich, eine ordentliche Mitarbeitervertretungswahl durchzuführen.

Seinerzeit hatte der Rat der EKD – und hier nicht die eigentliche gesetzgebende Synode – eine Ausnahme geschaffen. Diese Ausnahme wurde nun verlängert. Also gelten die bestehenden pandemiebedingten Änderungen der Wahlordnung bis zum 30. April 2022 weiter.

Das vereinfachte Wahlverfahren ist nun wieder regulär durchführbar, d. h. bis

zu einer maximalen Zahl von 100 Wahlberechtigten kann dann durch Wahlversammlung mit entsprechenden Abständen und sonstigen jeweiligen geltenden Regelungen gewählt werden.

In der Diskussion unter den Gewerkschaftsmitgliedern war die Frage, ob eine entsprechende Verlängerung der Befristung nottat. Hier kann man unterschiedlicher Auffassung sein, ob und wann denn die Pandemie vorbei ist und ob und wann man dann die entsprechenden Wahlvoraussetzungen wieder in der regulären Form stattfinden lassen kann.

Dadies keiner voraussehen kann, wird seitens der Kirchengewerkschaft die Verlängerung erst einmal positiv bewertet. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Mindestlohn in Deutschland im Vergleich zu Europa nur Mittelfeld

In den letzten Jahren, aber zeitweise auch jetzt aktuell, wird immer wieder über den Mindestlohn in Deutschland diskutiert. Schauen wir einmal über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland, stellen wir fest, dass insgesamt 21 Staaten in der EU einen gesetzlichen Mindestlohn festgelegt haben. Statistisch liegt Deutschland auf Platz 14 von 21. Mit 9,50 Euro im unteren Bereich ist Deutschland somit relativ weit unten angesiedelt.

Lediglich in Frankreich, Portugal und Bulgarien wird nach internationalen Forschungsergebnissen die Mindestgröße von mindestens 60 % des mittleren statistischen Einkommens der Länder erreicht.

Wenn wir dieses Maß ansetzen, müsste in Deutschland ein Mindestlohn von rund 12 Euro pro gearbeiteter Stunde gezahlt werden. Wenn wir uns die EU-Richtlinien anschauen, heißt es, dass alle Mitgliedsstaaten, in denen die Tarifbindung der Beschäftigten unter 70 % liegt, angehalten sind, unter anderem Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen zu entwickeln.

In Deutschland sind laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

rund die Hälfte das Beschäftigen unter dem Dach eines Tarifvertrags. Daraus kann man kurz und knackig formulieren: Wir liegen also unter diesen 70 %. Höhere Tarifbindung und angemessene Mindestlöhne sind also noch immer aktuelles Thema in dieser aktuellen Zeit und somit entscheidend für gute Löhne für alle Beschäftigten. Wie wir ja aus der Diskussion der letzten Monate wissen, ist aus unterschiedlichen Beweggründen z. B. der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für die Altenpflege an den konfessionellen Arbeitgebern gescheitert. Aber auch in der Diakonie und in der Caritas gibt es keine Tarifbindung im Sinne des EU-Gesetzes. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



KOHNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

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, Martina Dalloul

Titelbild: Christian Lucassen

Layout und Satz:

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

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

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



Wir sind auf Instagram:

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

Bergstraße 26

20095 Hamburg

Tel. 040/20 90 52 74

Fax 040/21 99 72 62

info@kohnen-krag.de

www.kohnen-krag.de



Die Kirche bleibt im Dorf...

...auch wenn die Mitglieder der Sozialverbände im Bereich Diakonie Hessen einen zusätzlichen Urlaubstag erhalten

Für reichlich Diskussionsstoff sorgt weiterhin der Umstand, dass es der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Diakonie Hessen mit der Kirchengewerkschaft als einer der Beteiligten in einer Art Vorreiterrolle für den kirchlichen Bereich gelungen ist, einen Bonus in Form eines zusätzlichen Urlaubstages für bei ihnen organisierte Mitarbeitende zu verhandeln. Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft werden, auch in Gewerkschaftskreisen, für dieses Ergebnis zum Teil diffamiert, ohne die tatsächlich erreichten Erfolge in den Verhandlungen in den Blick zu nehmen. Sie werden als anpassungswillig bezeichnet, und die Organisationen, die sich in der ARK beteiligen, als den Arbeitgebern wohlgesonnene Vereinigungen verunglimpft.

Die Kirchengewerkschaft setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. In Hessen haben die Mitglieder unseres Landesverbandes in einer Urabstimmung beschlossen, sich an der ARK Diakonie Hessen zu beteiligen. Dass unsere Mitglieder damit anpassungswillig und die Kirchengewerkschaft eine den Arbeitgebern wohlgesonnene Vereinigung sein sollen, ist sowohl eine schlicht unwahre als auch unlogische und damit unvernünftige Behauptung.

Im Folgenden gehen wir konkret auf die diffamierenden Behauptungen im Zusammenhang mit dem erstrittenen Urlaubstag ein, auch wenn diese hältlos sind und ohne weitere Argumentation vorgebracht werden.

■ Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundgesetz?

Es wird behauptet, der zusätzliche Urlaubstag verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundgesetz und benachteiligt nicht in Sozialverbänden organisierte Mitarbeitende. Ist denn dieser Grundsatz auf die angegriffene Regelung überhaupt anwendbar? In welcher Ausgangslage greift dieser Grundsatz ein? Er kommt nämlich dann zum Tragen, wenn ein Arbeitgeber durch eine einseitig von ihm gesetzte generalisierende Regelung bestimmte Mitarbeitende anders behandeln will als andere. Liegt diese Situation bei der hier getroffenen Regelung vor?

Die Nichtanwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundgesetzes auf Vereinbarungen im Fall von Tarifvertragsparteien wird dadurch hergeleitet, dass bei solchen Vereinbarungen kein strukturelles Ungleichgewicht der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungs wegen eine Verhandlungsparität vorausgesetzt wird (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 21.05.2014, 4 AZR 50/13). Entsprechendes gilt für Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die auf dem Dritten Weg nach den einschlägigen Organisations- und Verfahrensvorschriften von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten ARK beschlossen wurden. Die paritätische Besetzung und die Unabhängigkeit der Mitglieder der ARK gewährleisten, dass die Arbeitgeberseite ihre Interessen

bei der Festlegung des Inhalts der Arbeitsbedingungen nicht einseitig durchsetzen kann. Die Zulässigkeit der Arbeitsrechtsetzung durch den Dritten Weg ist höchstrichterlich durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) und das BAG abgesichert.

So liegt der Fall hier. Die kritisierte Regelung wurde nämlich im Rahmen einer Arbeitsrechtsregelung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, vertreten durch deren Sozialpartner getroffen, also gemeinsam und nicht einseitig durch einen Arbeitgeber gesetzt, was zur Folge hat, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz mangels Anwendbarkeit eben nicht verletzt ist.

■ Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit?

Die sich aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ergebende negative Koalitionsfreiheit im Sinne von Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz meint, dass jeder das Recht hat, nicht einer Koalition beitreten zu müssen. Bei der genannten Klausel, in der es um die unterschiedliche Behandlung von organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern geht, handelt es sich um eine sogenannte einfache Differenzierungsklausel. Diese sind, auch bestätigt durch einen Beschluss des BVerfG vom November 2018 – 1 BvR 1278/16 –, zulässig und stellen keinen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit dar, solange weder Druck noch Zwang zu einer Mitgliedschaft ausgeübt werde. Für eine solche Druck- oder Zwangssituation reiche es nicht aus, wenn lediglich ein faktischer Anreiz zu einem Beitritt in eine Gewerkschaft gesetzt werde.

Inwiefern eine Regelung, in der es lediglich um die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstags geht, eine solche Zwangssituation auslösen soll bzw. wie einige meinen, eine „Wohlverhaltensprämie“ darstellt, ist nicht zu erkennen. Allein die Gewerkschaftsbeiträge, die in einem vergleichbaren Zeitraum zu leisten sind, übersteigen den finanziellen Gegenwert dieses Urlaubstages um ein Mehrfaches. Nicht mitgerechnet die zahlreichen ehrenamtlichen Stunden freiwilligen Engagements, die auch dazu beitragen, dass nichtorganisierte Arbeitnehmer von den verbesserten Entgeltbedingungen profitieren, die über die ARK ausgehandelt werden. Wollen die Gegner dieser Regelung allen Ernstes behaupten, dass damit eine Zwangs- oder Drucksituation auf nichtorganisierte Kollegen ausgeübt wird, der Kirchengewerkschaft beizutreten? Ganz abgesehen davon, dass diese Regelung eine Anerkennung eines positiven Beitrags für die Dienstgemeinschaft darstellt. Die auf Arbeitnehmerseite beteiligten Sozialpartner tragen nämlich mit ihrem Einsatz zur Stärkung des Betriebsfriedens bei, indem sie für eine stetige Weiterentwicklung von Arbeits- und Entgeltbedingungen der Kollegen kämpfen. Entscheidend ist doch wohl für alle Mitarbeitenden, wie mal ein ehemaliger Bundeskanzler geäußert hat, „was hinten rauskommt“.

■ Es gibt nicht nur den einen Weg zum Ziel

Zudem sollten gerade Gegner dieser Regelung, die aus dem gewerkschaftlichen Lager kommen, wissen, dass im nicht-kirchlichen Bereich solche einfachen Differenzierungsklauseln gang und

gäbe und Gegenstand in zahlreichen Tarifverträgen sind. Warum dies im kirchlichen Bereich nicht möglich sein soll, warum dieser gesondert behandelt werden soll, vermag sich uns nicht zu erschließen. Es erscheint in höchstem Maße fragwürdig: Wird eine Forderung von Gewerkschaften wie z. B. von ver.di im tarifrechtlichen Rahmen vertreten, wird sie als legitim erachtet. Wird dieselbe Forderung von Gewerkschaften wie z. B. der Kirchengewerkschaft im kirchlichen Arbeitsrecht vertreten, erfolgt eine „Rolle rückwärts“, diese Position wird dann diskreditiert und diffamiert.

Worum geht es den Kritikern? Stören sie sich an der „Vorreiterrolle“, die unser Landesverband hier eingenommen hat? Oder ist ihnen generell das über das Grundgesetz abgesicherte Sonderrecht der Kirchen ein Dorn im Auge? Gibt es für sie nur den einen und einzigen Weg, über Tarifverträge Veränderungen in den Arbeits- und Entgeltbedingungen der Arbeitnehmerschaft herbeizuführen? Wir kennen die Beweggründe nicht, die zum Teil zu völlig überzogenen Reaktionen geführt haben, wünschen aber allen Sozialpartnern im kirchlichen Bereich, die jetzt, gleich, ob über den Dritten Weg oder Tarifverträge oder einen anderen legitimen Weg, ebenfalls versuchen, eine solche einfache Differenzierungsklausel zu verhandeln, viel Erfolg bei der Umsetzung. ■

— Burkhard Schops und Jürgen Bange,
Kirchengewerkschaft Landesverband
Hessen

Diffamierende Behauptungen im Zusammenhang mit dem erstrittenen Urlaubstag sind haltlos. Sie werden ohne weitere Argumentation vorgebracht.

Worum geht es den Kritikern? Stören sie sich an der „Vorreiterrolle“, die unser Landesverband hier eingenommen hat? Oder ist ihnen generell das über das Grundgesetz abgesicherte Sonderrecht der Kirchen ein Dorn im Auge?





Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

sowie von ihn ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Es geht um die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um die Berufspraktikanten und um die Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

– 29. Änderungsbeschluss – Vom 19. Mai 2021

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 19. Mai 2021 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:
Der Beschluss vom 15. Mai 2008 (KABL. S. 99) – in der Fassung des 28. Änderungsbeschlusses vom 8. Februar 2021 (KABL. S. 47) – wird wie folgt geändert:

Artikel I

In Abschnitt II erhält Ziffer 11 folgende Fassung:

Zu § 25 TV-L:

Zur Gewährleistung des Anspruchs nach § 25 Satz 1 TV-L schließen die Arbeitgeber eine Beteiligungsvereinbarung mit einem öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungsträger nach Maßga-

be des Kirchengesetzes über die Regulierung der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 26. November 2019 ab.

Abweichende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen sind nur insoweit zulässig, als die Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Beteiligungsverhältnis besteht, Ausnahmen von der Versicherungspflicht zu lässt.

Die Eigenbeteiligung der Beschäftigten richtet sich bei Beteiligten bzw. Mitgliedern der Zusatzversorgungskassen KVK Kassel, KDZ Wiesbaden und VBL nach den Satzungsbestimmungen. Beschäftigte bei Beteiligten der EZVK Darmstadt tragen den folgenden Eigenanteil am zusatzversorgungspflichtigen Entgelt:

ab 1.1.2022 0,25 %
ab 1.1.2023 0,50 %
ab 1.1.2026 0,55 %

Für die Beschäftigten ist eine Entgeltumwandlung nach Anlage 5 möglich. Die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) nach § 1 fallen, erhalten kirchliche Altersversorgung nach dieser Ordnung.

Artikel II

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

— Kassel, den 27. Mai 2021 • Landeskirchenamt • Dr. Anne-Ruth Wellert Oberlandeskirchenrätin

Homeoffice schlägt Kündigung?!?

Eine langjährig Beschäftigte in Berlin erhielt von ihrem Arbeitgeber das Angebot einer Änderungskündigung mit einer Weiterbeschäftigung am Standort Wuppertal.

Aus Sicht der Beschäftigten war diese Kündigung sozial ungerechtfertigt, da sie jederzeit ihre Arbeit im Homeoffice von Berlin aus fortsetzen könne. Hiernach wäre die Arbeit im Homeoffice das milde Mittel im Vergleich zur Änderungskündigung.

Das Arbeitsgericht Berlin (10.08.2020 – 19Ca 13189/19) gab ihr Recht und kassierte die Kündigung. Die Kündigung sei nicht mehr zeitgemäß angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und letztendlich willkürlich.

Das LAG Brandenburg teilte diese Auffassung jedoch nicht, da es sich aus seiner Sicht um eine unternehmerische Entscheidung gehandelt habe, welche zur Umstrukturierung des Betriebes führte. Die Organisation und Verteilung von Arbeit sei eine unternehmerische Entscheidung, deren Überprüfbarkeit nicht Aufgabe des Gerichts ist. Ob und in welchem Umfang ein Arbeitgeber Homeoffice-Arbeitsplätze anbiete unterliege in diesem Fall nicht der Entscheidung des Gerichts. (LAG Berlin Brandenburg v. 24.03.2021 AZ 4 Sa1243/20)

Das Urteil vom Arbeitsgericht Berlin hatte für Aufregung in der Arbeitswelt gesorgt. Ob die Entscheidung des LAG zeitgemäß war oder kassiert wird, bleibt abzuwarten, denn es könnte sein, dass zukünftige Entscheidungen von Unternehmen gegen Homeoffice als unzeitgemäß gewertet werden und folglich als willkürlich und unsachlich. ■

— **Andrea Eggers**, MAV Mitglied und Mitglied der Tarifkommission LV Nord



Foto: Hubert Baumann



**Glückstädter
Werkstätten**

Ihr Printmedien-Partner

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offse
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten
Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks
cover Softcover Folder Kalender Mailing T
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer Plakate Mailing Textildruck Digit
Folder Kalender Mailing Textildruck Digit
Offsetdruck Einladungskarten **SD-Sätze** V
itenkarten Broschüren Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover Softcover Folder K
Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdr
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Br
Briefpapier Flyer Plakate **Notizblocks** Har
Softcover Folder Kalender Mailing Textild
gitaldruck **Offsetdruck** Einladungskarten
Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flye
Notizblocks **Hardcover** Softcover Folde
der **Mailing** Textildruck Digitaldruck Offse
Einladungskarten SD-Sätze **Visitenkarten**
Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks
cover Softcover Folder **Kalender** Mailing T
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer **Plakate** Notizblocks Hardcover Soft
Folder Kalender Mailing **Textildruck** Digit
Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze V
itenkarten **Broschüren** Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover **Softcover** Folder K

NGD



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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, lasst uns gerne wissen, wie Ihr zum Thema „Arbeitszeit reduzieren bei vollem Lohnausgleich“ für eine bessere Work-Life-Balance steht. Ob das für Euch ein Thema ist, wo Ihr Gefahren seht, wo Ihr Chancen seht und ob und in welcher Form Eure Kirchengewerkschaft hier Handlungskompetenzen hat.

Wir freuen uns auf Eure Nachrichten!

Island, ein Land mit Modellcharakter für reduzierte Arbeitszeit?

Island, der im äußersten Nordwesten Europas gelegene Inselstaat, hat mit Hilfe von Gewerkschaften und Bürgerorganisationen ein Feldexperiment durchgeführt.

Die Isländer, die statistisch eines der höchsten Pro-Kopf-Einkommen der Welt haben und die niedrigste Arbeitslosigkeit in ihrem Land verzeichnen, stellten aber fest, dass der Ausgleich, die sogenannte Work-Life-Balance die schlechteste im Vergleich zu anderen nordischen Staaten ist.

So hat sich die Stadt Reykjavík als Arbeitgeber darauf eingelassen, von den ursprünglichen 40 Stunden auf 35 bzw. 36 Stunden der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren. Dies ausdrücklich bei gleichem Lohn. Für das Projekt wurde ein Konzept ausgearbeitet und vorgelegt, wo die zweieinhalbtausend städtischen Beschäftigten (das ist 1% der Staatsbevölkerung) bei der Arbeitsreduzierung keinen Verlust in der Produktivität haben würden. Nachdem die Stadt dieses Projekt erfolgreich analysiert hatte, ist dann auch die isländische Regierung in das Experiment eingestiegen. Die Regierungsbeschäftigte sind von ihren 40 Wochenstunden auf 36 heruntergegangen. In der Auswahl der Berufstätigen in Island wurden alle überwiegenden Berufsgruppen innerhalb von 100 verschiedenen Arbeitsstätten mit der Untersuchung dieses Experiments betraut. Somit haben die Statistiker festgestellt, dass die Aussagekraft dieses Projektes ein hohes Ergebnis,

auch perspektivisch, für das Land, aber insbesondere für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein werde.

Die grundsätzliche Idee, auch seitens der Gewerkschaften, war, das Wohlbefinden der Angestellten zu steigern. Hier ging es um den Ausgleich zwischen der Produktivität und der Work-Life-Balance. Dies wurde insgesamt mindestens gleichgestellt, und in einigen Bereichen wurde die Zufriedenheit von den Projektbeteiligten als höher gewertet. Die Teilnehmenden haben in der Auswertung dokumentiert, dass sie einen niedrigeren Stresslevel hatten. Gleichzeitig hatten sie mehr Zeit für Familie, Freizeit und Hobbies. Interessante Nebenerscheinung bei der Auswertung war, dass in Beziehungen z. B. auch Männer häufig Verantwortung für Haus und Familie übernommen haben.

Somit haben sowohl die Organisationen als auch die Anwender nunmehr eine dauerhafte Veränderung der Arbeitszeit vorgenommen. Durch dieses Projekt wurde erkannt, dass die Produktivität durch verringerte Arbeitszeiten strukturiert verändert werden kann, wenn Meetings einfach kürzer gehalten oder durch E-Mails ersetzt werden. Diese Erfahrung haben wir in Deutschland, auch im Bereich Kirche und Diakonie, durch die Pandemie

feststellen können. Dienstreisen, Konferenzen, Meetings können durch Digitalisierung und durch technische Geräte ersetzt werden, damit weniger Reisetätigkeiten anfallen, die Zeit kann aufgrund von weniger Stress effektiver genutzt werden.

Aus diesem Ergebnis heraus sind inzwischen 86 % der isländischen Angestellten rechtlich verbrieft in der Situation, ihre Stunden bei vollem Lohnausgleich zu reduzieren. Insbesondere die Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger können schon jetzt bei gleichem Gehalt die 4-Tage-Woche genießen.

Die Studienteilnehmer waren und sind komplett begeistert und werden entsprechend zitiert: „Eine kürzere Arbeitswoche ist die Zukunft, es gibt keinen Weg mehr zurück.“

Möglicherweise ist dies auch noch einmal eine gute Argumentation für uns als Gewerkschaft, diesen Gedanken nicht nur im Bereich der Pflegenden aufzugreifen, sondern insgesamt noch einmal das Thema „35-Stunden-Woche“ auf die Agenda zu nehmen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, lasst uns gerne wissen, wie Ihr dazu steht. Ob das für Euch ein Thema ist, wo Ihr Gefahren seht, wo Ihr Chancen seht und ob und in welcher Form Eure Kirchengewerkschaft hier Handlungskompetenzen hat. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Versicherer im Raum der Kirchen



vrk.de/zahn-zusatz

Filialdirektion Nord

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

Folgen Sie uns





Einfach
günstig
einkaufen.

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

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

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



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

www.wgkd.de
info@wgkd.de

Kuriose Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, da die Zeit ja eher anstrengend ist, habe ich mir überlegt, hier über die eine oder andere kuriose Geschichte zu berichten, die sich aus der Rechtsprechung ergeben hat. Nun Entscheidungen die vielleicht zur Erheiterung beitragen können...

Eingeklemmter Finger auf WC: Dienstunfall?

Im Verwaltungsgericht München wurde unter dem Az. 12 K 13.1024 verhandelt, ob der nachfolgende Sachverhalt ein Dienstunfall ist.

In dem Fall geht es um einen Polizisten aus Bayern. Dieser klemmte sich in den WC-Räumen den rechten Mittelfinger in einer Tür und klagte auf Anerkennung eines Dienstunfalls. Das Verwaltungsgericht München entschied aber gegen den Kläger mit der Begründung: „Der Weg zur Toilette sei unfallrechtlich geschützt, aber nicht der dortige Aufenthalt“. Die Nutzung der Toilette sei nicht als Beamter, sondern als Privatmann erfolgt.

Keine Rente wegen „Nicht-Erweckbarkeit“

Ein richtiger Morgenmuffel ist nicht aus dem Bett zu bekommen – dies kann dann nicht dem Arbeitgeber angelastet werden, auch dann nicht, wenn der Beschäftigte angibt, an einer „Unüberwindbarkeit der Nicht-Erweckbarkeit“ zu leiden. Der Beschäftigte höre weder den Wecker noch eine extra angeschaffte Stereoanlage mit 2000 Watt Leistung, gab der Arbeitnehmer bei Gericht zu Protokoll.

Weil er ständig verschlief, in der Regel vier bis fünfmal im Monat, wurde sein Arbeitsverhältnis immer wieder gekündigt. Der Beschäftigte klagte nun

um eine Erwerbsminderungsrente. Ein Mitarbeiter, der sich auf solche Gründe berufe, muss sogar eine Streichung seiner Erwerbsminderungsrente hinnehmen, urteilte das Sozialgericht Dresden. Das Gericht ließ eigens ein neurologisches Gutachten erstellen und ordnete zunächst eine Untersuchung des Klägers im Schlaflabor an. Im Ergebnis kam heraus, dass das Phänomen der „Nicht Erweckbarkeit“ durch sein gestörtes Bio-Rhythmusverhalten infolge von „ich geh zu spät ins Bett“ entstanden ist, also in der rechtlichen Konsequenz keine Rentenzahlung.

Ein Dienstwagen der besonderen Art

Das Landgericht Köln hatte zu entscheiden (Zeichen 7 Sa 879/09), ob es einem Mitarbeiter in einem Bestattungsunternehmen zuzumuten ist, einen besonderen Dienstwagen zu fahren. Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter einen Firmenwagen zugesagt. Hierbei handelte es sich aber um einen Leichenwagen. Das Landgericht Köln entschied: „In Anbetracht des Stellenwertes eines Leichenwagens ist es dem Angestellten nicht zumutbar, ein solches Fahrzeug privat zu nutzen.“

Schwangerschaft als Ausnahmezustand

Das Verwaltungsgericht in Frankfurt hatte die Frage zu klären, ob einer

schwangeren Beschäftigten gekündigt werden konnte oder nicht. Was war passiert? Der Mitarbeiterin aus Darmstadt wurde unterstellt, dass sie bei ihrem Arbeitgeber geklaut habe: drei Produkte aus dem Angebot von McDonald's. Die Schwangere behauptete, das Essen habe ihr zugestanden. Der Arbeitgeber sah dies in dem Verfahren anders. Das Gericht urteilte, dass eine Abmahnung ausreichend sei, und zudem sollten von einer schwangeren Arbeitnehmerin alle Belastungen ferngehalten werden, insbesondere die, die mit einer Kündigung verbunden sind.

Die Beleidigung besonderer Art

Es gibt Menschen, die sind eitel, und es gibt Menschen die sind besonders eitel. Dies ist einer Auszubildenden sozusagen zum Verhängnis geworden. Die 19-jährige Auszubildende hatte die Freundin ihres Chefs auf einem Foto, das man ihr zeigte, auf 40 Jahre geschätzt. Tatsächlich war diese aber erst 31.

Der Arbeitgeber, hier ein Rechtsanwalt, fühlte sich beleidigt und kündigte der jungen Frau fristlos. Das zuständige Arbeitsgericht Mannheim urteilte, dass dies ungerecht sei. Das Verfahren wurde dann in einem Vergleich beendet. (Arbeitsgericht Mannheim AZ. 3 Ca 406/10) ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Klage zum Thema Rechtsanspruch auf das deutsche Mindestlohngesetz

Häusliche Pflegekräfte in Privathaushalten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 24. Juni 2021 unter dem Aktenzeichen 5 AZR 505/20 zu urteilen gehabt, ob eine, in dem Fall bulgarische Pflegerin Anspruch auf deutschen Mindestlohn hatte. Dieses Urteil ist durch die Presse gegangen, da viele Privathaushalte, die sich über Agenturen Pflegekräfte, vorzugsweise aus Polen, Rumänien und Bulgarien, für einen bestimmten Zeitraum einkaufen, hier von betroffen sein werden.

Wie ja viele von Ihnen wissen, werden die Pflegekräfte für 24 Stunden, 7 Tage die Woche bei und in den deutschen Haushalten aufgenommen. In dem Einzelfall, der beim BAG anhängig war, hatte eine bulgarische Pflegerin, die in Berlin eine 90-jährige Person zu pflegen hatte, einen Dienstleistungsvertrag. Gemäß dieses Dienstleistungsvertrags

Viele Privathaushalte kaufen sich über Agenturen Pflegekräfte, vorzugsweise aus Polen, Rumänien und Bulgarien für einen bestimmten Zeitraum ein.

erhielt sie eine Nettovergütung in Höhe von 950 Euro monatlich. Die Klägerin lebte bei der zu betreuenden Person. Die bulgarische Pflegekraft hat gerichtlich feststellen lassen wollen, ob sie, die mehr als 30 Wochenstunden gearbeitet hat, einen Rechtsanspruch auf das deutsche Mindestlohngesetz habe.

Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht, hatte entschieden, dass die bulgarische Pflegekraft nach Einschätzung kalendertäglich eine Arbeitszeit von 21 Stunden gehabt habe und hierfür den Mindestlohn erhalten sollte. Aufgrund der Rechtsstruktur hat das BAG hier in diesem konkreten Fall keine Entscheidung getroffen, hat dies dann aber an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das BAG entschied aber, dass das LAG grundsätzlich Recht hat,

dass die Verpflichtung zur Vergütung und Abrechnung des gesetzlichen Mindestlohns auch für ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer zutreffen würde. Insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt wurde.

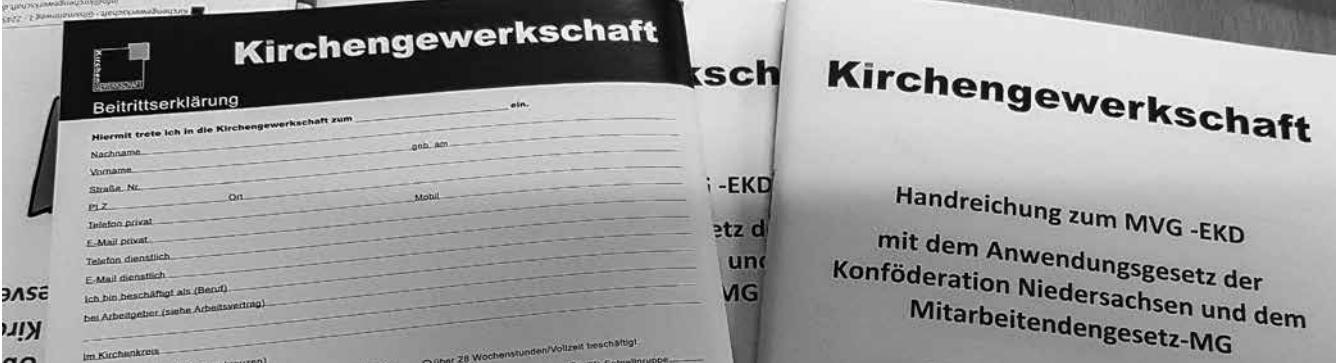
In dem Einzelfall, der nach unserer Einschätzung zuhauft in Deutschland vorkommt, hatte die bulgarische Pflegerin einen Vertrag mit der Agentur in Bulgarien, war aber nach Deutschland entsandt worden. Des Weiteren hat das BAG bei der Zurücksendung festgeschrieben, dass nicht nur der Mindestlohn für die tatsächlich geleistete Arbeit, sondern auch für die Zeiten der Bereitschaft zu zahlen ist. Für solche Bereitschaft kann nach Ansicht des BAG Anspruch bestehen, da die bulgarische Pflegekraft im Haushalt der pflegebedürftigen Person wohnt und grundsätzlich verpflichtet ist, jederzeit, also 24/7, bei Bedarf betreuerisch und pflegerisch Hilfe zu leisten.

In dem Einzelfall aus Berlin wird nun das Landesarbeitsgericht die Frage abschließend zu prüfen haben, inwieweit hier ein „Zusammenleben“ zwischen der pflegebedürftigen Person und der Pflegekraft zu sehen ist und wo die Grenzen zwischen Arbeits- und Bereitschaftszeit liegen. So hat z. B. das BAG in Frage gestellt, ob die Vorbereitung des Mittagessens zweifelsfrei Arbeitszeit sei. Dieses wurde bejaht. Das Mittagessen selber aber ist möglicherweise eine Pause. Dies muss nun das zuständige Landesarbeitsgericht in Berlin neu urteilen. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Foto: Hubert Baalmann



Sozialplanverhandlungen mit der MAV

Will der Dienstgeber Personal abbauen, hat die Mitarbeitervertretung unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten.

Wenn der Dienstgeber Personal abbauen will, kann die Mitarbeitervertretung auf verschiedene Weise reagieren. Sie kann dabei auch die Gewerkschaften, Kirchengewerkschaft und Öffentlichkeit mobilisieren. Sie muss auf keinen Fall als MAV bei den Verhandlungen gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz als Bittsteller auftreten. Die Rahmenbedingungen für den Personalabbau auf der gesetzlichen Ebene sind relativ überschaubar. Plant also ein Dienstgeber eine Betriebsänderung (zu diesem Thema wird zurzeit mit der Argumentation der Pandemie häufig in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft angefragt), und hat diese eine bestimmte Größenordnung, dann muss die Mitarbeitervertretung über einen Interessenausgleich und/oder einen Sozialplan verhandeln.

Thema: Interessenausgleich
Wie, ob und mit welchem Inhalt es zu einem Interessenausgleich kommt, wird in einem zu verhandelnden sogenannten Sozialplan festgelegt. Die Mitarbeitervertretung ist nicht in der rechtlichen Situation, einen sogenannten Interessenausgleich mit und über den Arbeitgeber zu erzwingen. Dieser muss verhandelt, besprochen, diskutiert und gegebenenfalls mit der Gewerkschaft erkämpft werden. Gegebenenfalls kann unter bestimmten Voraussetzungen hierzu auch die Einigungsstelle angerufen werden. Erst unter der Voraussetzung, dass es einen entsprechenden Sozialplan oder eine innerbetriebliche Verabredung gibt,

kann der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen, wie z. B. im schlimmsten Fall Kündigungen, aussprechen.

■ **Thema: „Salami-Taktik“**

Wir hören in der Praxis von Mitarbeitervertretungen immer wieder, dass im Rahmen einer sogenannten „Salami-Taktik“ bestimmte Teilebereiche der Dienststellen ohne weitere Informationen und ohne Zustimmung durch den Arbeitgeber verkleinert werden oder ganze Gruppen, Teilebereiche aufgelöst werden, so dass im Zweifelsfall der Schwellenwert für eine Betriebsänderung nicht überschritten wird. Manchmal ist es für eine Mitarbeitervertretung auch nicht offensichtlich, dass so viele personelle Veränderungen vorgenommen werden, so dass ein Sozialplan gefertigt wäre. Hat der Dienstgeber eine entsprechende Information im Rahmen der Mitbestimmung und der Mitberatung sowie des Informationsrechts gemäß MVG-EKD an die Mitarbeitervertretung gegeben, können und müssen diese sich gegebenenfalls intensiv mit Alternativen und einem Gesamtplan beschäftigen. So kann gemeinsam überlegt werden, ob und in welcher Form es einen einzelnen Abbaumassnahmenplan geben kann.

Ein Plan kann z. B. beinhalten, dass vorübergehend Kolleginnen und Kollegen in andere Dienststellen umgesetzt werden. Es kann vereinbart werden, dass Kolleginnen und Kollegen weiter gefördert, qualifiziert werden, so dass dann innerhalb des Unterneh-

mens eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Denkbar ist auch, dass bestimmte Regelungen für rentennahe Kolleginnen und Kollegen exklusiv und explizit verhandelt werden, damit die jüngeren Kolleginnen und Kollegen in ihrem Arbeitsverhältnis verbleiben können.

Natürlich kann auch mit Hilfe der Gewerkschaft darüber nachgedacht werden, und die Tarifvertragsparteien können außerhalb der innerbetrieblichen Mitbestimmung nach tarifrechtlichen Lösungen suchen. Dies kann eine vorübergehende Einbehaltung von Sonderentgelten sein oder auch ein längerfristiger Lohnverzicht mit einer Arbeitsplatzgarantie. Dieses obliegt aber den Tarifvertragsparteien, wie z. B. der Kirchengewerkschaft.

■ **Thema: Stellenabbau**

Bei entsprechenden Gesprächen oder Verhandlungen hinsichtlich Stellenabbau ist eine Mitarbeitervertretung gut beraten, sich professionelle juristische, eventuell sogar betriebswirtschaftliche oder auch steuerrechtliche Sach- und Fachkompetenz mit an den Tisch zu holen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Mitarbeitervertretung das gesamte Spektrum und die Auswirkungen für das Gesamtunternehmen, aber auch für einzelne Kolleginnen und Kollegen überblicken kann. ■

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

Versicherungsschutz



Es geht um Fragen hinsichtlich des Versicherungsschutzes im Homeoffice.



Das Mittagessen gilt als arbeitskrafterhaltende Maßnahme und der Weg in die Kantine oder zum Imbiss somit als Arbeitsweg.

Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung

In den letzten Monaten hat es immer wieder in der Geschäftsstelle unserer Kirchengewerkschaft und insbesondere in unserer Rechtsschutzabteilung Fragen hinsichtlich des Versicherungsschutzes im Homeoffice gegeben. Wir haben hier, zusammen mit der VBG, der gesetzlichen Unfallversicherung, eine Übersicht für Sie zusammengestellt.

Versicherungsschutz „Pausen im Homeoffice“:

Arbeitet man in den eigenen vier Wänden, findet das Mittagessen vielleicht in der eigenen Küche statt. Den Weg dorthin oder auch auf die Toilette legt man innerhalb des eigenen Wohnraums zurück. Auf diese haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keinen Einfluss, weshalb solche Wege nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Übrigens: Arbeitswege außerhalb des Zuhause beginnen nicht an der Wohnungstür, sondern erst mit dem Durchschreiten der Haustür. Das Mittagessen gilt als arbeitskrafterhaltende Maßnahme und der Weg in

die Kantine oder zum Imbiss somit als Arbeitsweg. Dieser endet allerdings mit Betreten der Kantine und beginnt erst wieder, wenn man sie verlässt.

Kleine Erledigungen:

Ist der Weg in den Supermarkt versichert? Kommt darauf an, würde der Jurist sagen. Besorgt man sich dort etwas, um es anschließend, wie z. B. das Mittagessen, auf der Arbeit zu genießen, ist das versicherungsrechtlich abgedeckt und unbedenklich. Zum Problem wird es, wenn man Besorgungen macht, beispielsweise noch schnell das Hemd in die Reinigung bringen oder es dort abholen oder den privaten Wocheneinkauf erledigen. Wer das tut, ist also privat unterwegs, und hier greift die Versicherung nicht.

Der Toilettengang:

Der persönliche Gang zur Toilette ist auch im Büro und Betrieb unvermeidbar. Hierbei sind der Hin- und Rückweg zur Toilette bzw. von der Toilette zum Arbeitsplatz ein versicherter Ar-

beitsweg. Allerdings nur bis zur Toilettentür. Wer in der Toilettenanlage ausrutscht, ist nicht durch die Unfallversicherung versichert.

Die Raucherpause:

Für manche sind die Raucherpause und der Erholungsspaziergang ein Teil des Arbeitsalltags. Aber auch hier muss man versicherungsrechtlich sehr genau hinschauen. Die Tätigkeit des Rauchens oder des Erholungsspaziergangs ist ein reines Privatvergnügen. Unfälle auf dem Weg vor die Tür oder während einer solchen Pause sind durch die gesetzliche Unfallversicherung nicht abgedeckt. Habe ich aber eine außergewöhnliche Belastung an meinem Arbeitsplatz und mache diesbezüglich einen kleinen oder auch längeren Erholungsspaziergang, so verrichte ich dies notwendigerweise im Zusammenhang mit der Arbeit und kann dann ausnahmsweise versichert sein. ■

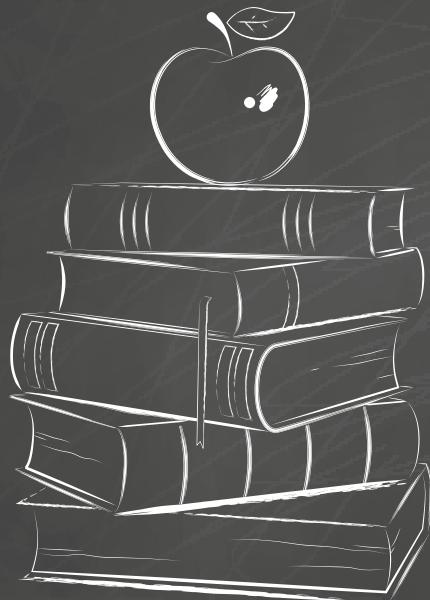
— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Ein Angebot der



Krankenkasse für soziale Berufe

Viele Informationen rund um das Thema Gesundheit finden Sie ...



GESUNDHEITSCAMPUS DER BKK DIAKONIE

Gesundheit in sozialen Berufen –
Stärken. Fördern. Verbessern.



... unter www.gesund-sozial-arbeiten.de



Social Media



BKK Diakonie

Königsweg 8 | 33617 Bielefeld | Telefon: 0521.329876-120

Fax: 0521.329876-190 | E-Mail: info@bkk-diakonie.de

www.bkk-diakonie.de



VCH Luther-Hotel Wittenberg

Auf den Spuren von Luther, Melanchthon und Cranach

Weltgeschichte erleben

Nur 40 Zugminuten von Berlin entfernt liegt die Lutherstadt Wittenberg in Sachsen-Anhalt.

Lutherstadt Wittenberg empfängt Sie mit einem Lächeln. Flanieren und Genießen werden hier großgeschrieben. Macht man einen kleinen Spaziergang durch die Altstadt, läuft man „nebenher“ an vier UNESCO-Weltkulturerbe-Stätten vorbei: die Stadtkirche St. Marien, die Schlosskirche, das Lutherhaus und das Melanchthonhaus.

Natürlich muss man in Wittenberg unbedingt zur Schlosskirche, um zu sehen, wo Luther seine 95 Thesen an die Kirchentür angeschlagen hat. Und wenn man weiter in den Alltag und das Leben der Reformationszeit eintauchen möch-

te, ist ein Besuch des Asisi 360° Panorama „LUTHER 1517“ zu empfehlen. Nur einen kurzen Spaziergang von der Stadt entfernt ist man in den Elbauen und damit in einem UNESCO-Weltkulturerbe.

Von Wittenberg aus bieten sich sehr schöne Tagesausflüge an. Zum Beispiel in das im englischen Stil Ende des 18. Jahrhunderts angelegte Gartenreich Dessau-Wörlitz. Die Schlösser, Gärten und Alleen des Gartenreiches sind so natürlich in die Auenlandschaft eingebettet, dass sie dem gesamten Landstrich den Charakter eines Parks von unendlicher Weite verleihen. Ein besonderes Erlebnis ist eine Gondelfahrt über die Kanäle des Gartenreiches. Oder machen Sie einen Ausflug nach Dessau-Roßlau zu der Entstehungsstätte des Bauhaus-Konzeptes.

Persönlich geführtes Haus

Das 3-Sterne VCH Luther-Hotel Wittenberg liegt direkt am Elberadweg und mitten in der Altstadt von Wittenberg. Das persönlich geführte Haus überzeugt mit vielen Extras: Tiefgaragenparkplätze, eine kostenfreie E-Auto-La-

destation, kostenlose Leihfahrräder (nach Verfügbarkeit), eine kostenlose E-Bike-Ladestation und ein gemütlicher Wellnessbereich mit Sauna und Sonnenliegen in der 4. Etage. Und zu dem Restaurant im Luther-Hotel gehört auch ein wunderschöner ruhiger Hofgarten.

Alle Gästezimmer sind modern eingerichtet und bieten kostenloses WLAN, Flachbildfernseher, Telefon, Minibar, Dusche oder Badewanne und Fön.

Das VCH Luther-Hotel Wittenberg gehört zur Berliner Stadtmision und unterstützt unter anderem den Kältebus für Obdachlose. ■

Weitere Informationen:

- Das VCH Luther-Hotel Wittenberg ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

Links:

- www.luther-hotel-wittenberg.de
- <https://www.vch.de/hotels/vch-luther-hotel>



Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



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

ZMV 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
- ✓ Kommissionsarbeit
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Steuer-, Sozial-, Sozialversicherungs-, Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Plus:

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

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



Für neue und erfahrene Mitarbeitervertreter/innen



Abonnement Print

€ 99,80

ISSN 0939-8198

Abonnement Digital

€ 20,00*

zusätzlich zum bestehenden

Abonnement Print

gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

Abonnement Digital

€ 99,80*

ISSN 2363-7595

Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage

Abonnement Kombi

€ 119,80*

(Print + Digital)

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.

Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.

* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital):
Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ganzjährig.
Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen

Tel: 09972/9414-51, Fax: 09972/9414-55, kontakt@ketteler-verlag.de

Stand 05/2021

Reicht die Rente später?

Viele Kolleginnen und Kollegen, insbesondere die mit Teilzeitbeschäftigung, machen sich immer wieder Gedanken und Sorgen zur Absicherung im Alter

Das Stichwort „Altersarmut“ macht seine Runde. Die regelmäßigen Rentenbescheide, die als sogenannte Vorbescheide oder als Renteninformation in die Postkästen gelangen, schrecken dann doch viele Kolleginnen und Kollegen auf. Somit gibt es nun nach vielem Hin und Her und politischen Diskussionen für Beschäftigte mit einer kleinen Rente eine neue Grundrente. Diese kann und wird möglicherweise für viele eine wichtige Rolle spielen.

Zum 01.01.2021 hat die Grundrente ihren Einzug für Versicherte gehalten, die ein unterdurchschnittliches Einkommen nach Jahrzehnten der Beitragszahlung erhalten.

Die Grundrente ist ein Zuschlag zur regulären Rente und führt nicht automatisch zu einer Rente, die oberhalb der Grundsicherung liegt. Dies bedeutet: Wenn also die Rente und der sogenannte Grundrentenzuschlag nicht zum Leben reichen, dann können und sollten neben der Rente sogenannte Sozialhilfeleistungen in Anspruch genommen werden. Zu den Grundsicherungen im Alter und bei der Erwerbs-

minderungsrente gibt es die Hilfe zum Lebensunterhalt. Diese ist im SGB XII geregelt sowie beim Arbeitslosengeld II (im Volksmund Hartz IV). Unter bestimmten Voraussetzungen kann dann auch noch zusätzlich das Wohngeld beantragt werden.

Wenn wir mit unseren Kolleginnen und Kollegen zu der Rentenfrage diskutieren bzw. informieren, kommt häufig die Wahrnehmung und/oder die Formulierung, dass Sozialhilfeleistungen eher die Almosen sind, also Leistungen vom Staat. Richtig! Es ist eine Leistung aus staatlichen Mitteln, die aber auf einem Rechtsanspruch begründet ist. Wer also Leistungen der Sozialhilfe und damit die soziale Sicherung in Anspruch nimmt, darf dafür nicht diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen. Er oder sie sollte auch nicht aus Scham darauf verzichten.

Es gibt bei der Berechnung einen sogenannten Grundrentenfreibetrag. Dieser ist bei allen Sozialleistungen, egal aus welchem Topf diese dann kommen, weitgehend gleich geregelt. Der Grundrentenfreibetrag setzt sich aus

einem pauschalen Grundbetrag in Höhe von monatlich 100 Euro, der Rente und einem prozentualen Erhöhungsbetrag von monatlich 30 % des Teils der Rente, der den Grundbetrag übersteigt, zusammen. Die Berechnung ist der sogenannte Regelbedarf, also 223 Euro pro Monat in diesem Kalenderjahr 2021.

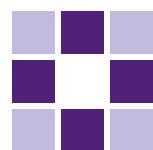
Die Berechnung, ob und in welcher Form bzw. in welcher Höhe Sie einen Anspruch auf die sogenannte Grundrente haben, wird automatisch durch die Rentenversicherungsträger errechnet bzw. in den Begleitschreiben angegeben. Sie müssen also nichts tun, sofern Sie davon betroffen sind. Die zuständige Rentenversicherung errechnet automatisch, ob die Voraussetzungen für die Grundrentenzeit, also die letzten 33 Jahre, diesbezüglich in Anspruch genommen werden können. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank

Zukunft denken. *Nachhaltig vorsorgen.*



Christlichen Werten verpflichtet. Seit 1924.

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

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

Marco Meißner

+49 30 897907-355

marco.meissner@verka.de

Rainer Hilf

+49 30 897907-359

rainer.hilf@verka.de

www.verka.de

Verka