

Info

3-2022

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



102. Deutscher Katholikentag

25.-29.05.2022: Die Kirchengewerkschaft war dabei S. 12-15

Nachwahlen im Landesverband Nord

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im April 2022 habt Ihr aus der Geschäftsstelle für den Landesverband Nord die Qual der Wahl gehabt, von drei Kandidatinnen und Kandidaten zwei Nachrücker für den Landesverband zu wählen.

Als Nachrücker wurden Birgit Edding aus Lübeck sowie Christopher Heu, genannt Chris, aus Rehna gewählt.

Geschuldet war dieses der Tatsache, dass die langjährige Vorsitzende Ursula Einsiedler die Rente bevorzugt und der Kollege Thomas Marek ausschließlich und nur noch Tarifarbeit machen möchte.

Somit dürfen wir Euch nunmehr unsere gewählte Kandidatin und unseren gewählten Kandidaten noch einmal präsentieren und vorstellen.

Eine Wahl ist nur eine Wahl, wenn es auch genügend Kandidat*innen gibt. **Somit gilt der ausdrückliche Dank der Kollegin Silke Tyroff**, die leider minimal, aber eben doch nicht ausreichend Stimmen auf sich vereinbaren konnte. Liebe Silke, herzlichen Dank für Deine Kandidatur an dieser Stelle.

Den Gewählten, Birgit und Chris, wünschen wir klare Gedanken, gute Entscheidungen, gute Kommunikation und maximalen Spaß bei der Arbeit im Landesvorstand Nord. ■

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

Ich bin Birgit Edding und lebe in Lübeck.

Mein Arbeitsplatz ist die Gemeindediakonie in Lübeck, dort bin ich seit sechs Jahren in der Migrationssozialarbeit beschäftigt.

Ich muss zugeben, ein junges Mitglied in der Kirchengewerkschaft zu sein. Erst im Sommer 2021 bin ich Mitglied geworden, nachdem ich viele Jahre bei Verdi war.

Ich wollte einer kleineren Gewerkschaft angehören und dann die Chance zur ehrenamtlichen Mitgestaltung ergreifen.



Es war eine tolle Erfahrung, als ich zum ersten Mal in der Geschäftsstelle in HH anrief und direkt kein Anrufbeantworter abnahm.

Ich bin also jetzt am richtigen Ort und möchte hier Verantwortung im Vorstand übernehmen.

Mitbringen werde ich Durchhaltevermögen und die Freude daran, Lösungen zu finden und im Gespräch zu bleiben. Ich bin engagiert und bereit, mir die notwendigen juristischen Sachverhalte anzueignen und mich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. ■

Name: Christopher Heu

Alter: 31

Beruf:

staatlich anerkannter Erzieher im Bereich Obdach und Asyl in der Gemeindediakonie Lübeck



Kurzvita:

- Ausbildung: Abschluss zum staatlich anerkannten Erzieher 2014
- Seit 2015 im Bereich Obdach und Asyl in der Gemeindediakonie tätig.

Persönliches:

Familie, Interessen: Meine Freundin und ich sind seit Januar 2021 Eltern einer tollen Tochter, die uns täglich begeistert und auf Trab hält. In ruhigen Stunden beschäftige ich mich gern mit neuster Technik.

Motivation:

Ich möchte mich für die Mitglieder der Gewerkschaft engagieren. Ich denke, zusammen können wir mehr für alle tun, als jeder einzeln für sich. Dafür müssen wir uns gut organisieren und aufeinander achten. Mit meiner Kandidatur möchte ich mich dafür melden, unsere Interessen zu vertreten, neue Impulse zu setzen und Ideen umzusetzen. ■

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit Beginn des Jahres 2022 hatten wir auf der Bundesdelegiertenkonferenz einen neuen Bundesvorstand gewählt.

Die Kolleginnen und Kollegen stellen sich nun hier einmal kurz vor.

Habt Ihr/haben Sie Fragen und Wünsche an den Bundesvorstand, richten Sie sie an die Geschäftsstelle oder an die hinterlegten persönlichen E-Mails. ■

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



Sven-Ole Greisen
(Landesverband Nord)
Persönliche Kontaktadresse:
E-Mail greisen@kirchengewerkschaft.de

- Wohnhaft in Leck
- Verwaltungsfachangestellter
- Freigestellter Vorsitzender der MAV Kirchenkreis Nordfriesland

Jochen Arfert
(LV Diakonie – Mecklenburg - Vorpommern)
E-Mail arfert@kirchengewerkschaft.de

- Jochen Arfert
- Geb. 04.06.1982
- Geb.-Ort Neustrelitz
- Konfession: evangelisch
- Verheiratet
- 2 Kinder
- Abitur 2002 in Waren/Müritz
- Danach Wehrdienst 2002/03
- Beginn des Studiums Politik/öffentliches Recht
- 2006 Wechsel in die Pflege und Beginn der Ausbildung
- Seit 2009 in der Klinik für Neurologie tätig
- Fortbildung als Praxisanleiter sowie Fachpfleger für Neurointensivmedizin
- Mitglied in der KG seit 2020
- Aktiv im FA sowie der ARK



Wir waren mit dabei, auf dem 102. Katholikentag. (Mehr auf S. 12-15)

INHALT

LV Nord	2, 10-11
Nachwahlen	2
Tarifkommission LV Nord: Einheitliches Arbeitsrecht	10-11
Bundesdelegiertenkonferenz	3-5
Der neue Bundesvorstand	
Gewerkschaftsbeitrag	6
LV Weser-Ems	7
Landesvorstandssitzung	
Landesvideokonferenzen	8
Nachruf – Hans Böttcher	8
102. Deutscher Katholikentag	12-15
Mai 2022: Die Kirchengewerkschaft war dabei	
Fachkräftemangel	16
COVID-19	17, 18
Häufigste anerkannte Berufskrankheit	17
Berufsbedingte Corona-Infektion und PCR-Test	18
Erwerbsminderungsrenten	18
VCH-Hotel Greifswald	20
Gastbeitrag	
Betriebsrat ist zu involvieren...	21
bei Weiterbeschäftigung über betriebliche Altersgrenze	
Erwerbsarbeit im Ruhestand	22
Arbeitgeberzuschuss...	22
zum umgewandelten Entgelt	



**Katrin Moser
(LV Weser-Ems)**

Ich bin Katrin Moser, 45 Jahre alt und lebe in Syke. Ich bin gelernte Krankenschwester, habe dann Sozialpädagogik studiert und arbeite nun als Kirchenkreissozialarbeiterin beim Diakonischen Werk in Syke.

Freizeit habe ich keine, weil ich aufgrund des fehlenden öffentlichen Nahverkehrs meine Kinder viel fahren muss und Familienarbeit mich aktuell noch sehr beschäftigt.

Die Vertretung von ArbeitnehmerInnen ist mir wichtig, zumal aktuell die jüngeren KollegInnen wenig informiert sind und davon ausgehen, dass die Rechte von ArbeitnehmerInnen diesen von allein zufallen.

Die Arbeit von Arbeitnehmervertretungen muss dringend mehr in den Köpfen der MitarbeiterInnen verankert werden. Diesen Bogen zu spannen, wird weiterhin eine große Herausforderung für die Gewerkschaften und somit meine Person sein.

*Liebe Grüße aus Syke
Katrin Moser*



**Joachim Heinisch
(LV Hessen)**

- Geb. 15.10.60 in der Niederlausitz in Brandenburg, sozialisiert in Schleswig-Holstein zwischen Süderelbe, dänischer Grenze, Nord- und Ostsee
- Beide Deutschen Republiken mit ihren unterschiedlichen Systemausrichtungen und Bündnissen erfahren
- Bildungspolitik und Pädagogik der DDR und BRD als persönliches Thema
- Hochschulzugangsberechtigung am Fuß des Gipsberges erlangt
- Hochschulen in HH, MR und KS besucht in verschiedenen Fachbereichen
- Diplomabschlüsse in Erziehungswissenschaften und Supervision
- Diverse Zertifikate
- Engagement in ehrenamtlichen Tätigkeiten inklusive Vorstandarbeit
- Erwerbsarbeit in der Gastronomie, Schreinerei, Distribution, Reparaturwerkstätten, Behindertenhilfe, Jugendhilfe, Familienhilfe
- Lernen als lebenslanger Prozess
- Familienmensch
- Hobbies sind Lesen, Spazierengehen, Segeln, Paddeln, Motorradfahren, Reisen und Nichtstun

Nun ist aber genug damit.

Achim (Joachim Heinisch)



Markus Karger

- 14.04.62
- Verheiratet seit 38 Jahren
- Beschäftigt bei der Lebenshilfe Marburg Biedenkopf
- Was ist für Sie das größte Unglück? Terrorismus, Krieg, Unfreiheit, Menschenrechtsverletzungen
- Was ist für Sie das vollkommene irdische Glück? Bei meinen Lieben zu sein
- Welche Fehler entschuldigen Sie am ehesten? Jeder Mensch sollte stets die Chance haben, Fehler zu machen, deshalb möchte ich eigentlich alle Fehler entschuldigen.
- Ihre Lieblingsromanhelden? Mr. Moto (in den Spionageromänen von J. P. Marquand)
- Ihre Lieblingsgestalt in der Geschichte? Sir Winston Leonard Spencer-Churchill
- Ihre Lieblingsheldinnen in der Wirklichkeit? Alle Menschen, die sich jeden Tag für eine friedliche und gerechte Welt einsetzen
- Ihre Lieblingsheldinnen in der Dichtung? Antigone
- Ihre Lieblingsmaler? Eher Lieblingskünstler: Joseph Beuys
- Welche Eigenschaften schätzen Sie bei einem Mann am meisten? Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit

**(Fortsetzung des Textes von
Markus Karger >)**

- Welche Eigenschaften schätzen Sie bei einer Frau am meisten? Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit
- Ihre Lieblingstugend? Ungeduldige Gelassenheit
- Ihre Lieblingsbeschäftigung? Es gibt da so vieles...
- Wer oder was hätten Sie sein mögen? Ein Weg nach Hause
- Ihr Hauptcharakterzug? Ungeduldige Gelassenheit
- Was schätzen Sie bei Ihren Freunden am meisten? Engagement, Kompromissfähigkeit, Aufrichtigkeit, Humor, Selbstironie
- Ihr größter Fehler? Wortkarg, dünnhäutig, ungeduldig
- Ihr Traum vom Glück? Im gesunden Zustand einen Lebensabend-

zusammen mit meiner Ehefrau verbringen dürfen.

- Was wäre für Sie das größte Unglück? Verlust eines geliebten Menschen. Terror und Krieg
- Was möchten Sie sein? Manchmal ein Baum
- Ihre Lieblingsfarbe? Die Farben des Morgenrotes
- Ihr Lieblingsvogel? Kolkraube (Corvus corax)
- Ihr Lieblingsschriftsteller? Heinrich Müller und Samuel Beckett
- Ihr Lieblingslyriker? Thomas Brasch
- Ihre Helden in der Wirklichkeit? Meine Freunde Marco und Henning
- Ihre Heldinnen in der Geschichte? Meine Frau Iris
- Ihre Lieblingsnamen? Schneeflöckchen, Brezel, Sheila, Mr. Mo-

- to (die Namen meiner Hunde)
- Was verabscheuen Sie am meisten? Intoleranz
- Welche geschichtliche Gestalten verachten Sie am meisten? Diese, die Unglück und Verderben gebracht haben
- Welche Reform bewundern Sie am meisten? Alle, die einen Freien Menschen fördern
- Wie möchten Sie sterben? Nach erfülltem Leben
- Ihre gegenwärtige Geistesverfassung? Erwartungsvoll
- Ihr Motto? „Es ist ein leichtes beim Gehen den Boden zu berühren“ (Herbert Achternbusch)

Kirchengewerkschaft

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

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

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

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

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____



Gemäß unserer Satzung sind wir auf Eure Beitragsehrlichkeit angewiesen. Wir können diese Arbeit nur machen, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen uns auch mitteilen, wie hoch ihre Vergütung ist. Die Vergütung ist maßgeblich für den Gewerkschaftsbeitrag. Viel wichtiger ist: Wenn Ihr bei uns nicht richtig mit der Eingruppierung hinterlegt seid, dann müssten wir Euch theoretisch und auch praktisch den Rechtsschutz verwehren.

Gewerkschaftsbeitrag

*Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,*

in Eurem beruflichen Leben entwickelt Ihr Euch weiter.

Dies bedeutet auch, dass Ihr möglicherweise in eine andere Gehaltsgruppe aufsteigt.

Möglicherweise reduziert Ihr die Arbeitszeiten, oder Ihr kommt von der Arbeitsvertragsrichtlinie in einen Tarifvertrag. Das bedeutet, dass Ihr anders eingruppiert seid.

Nun könnet Ihr ja denken, was hat meine Gewerkschaft, die Kirchengewerkschaft, damit zu tun?

Relativ viel, da wir gemäß unserer Satzung auf Eure Beitragsehrlichkeit angewiesen sind. Wir können diese Arbeit nur machen, wenn wir denn entsprechende organisierte Kolleginnen und Kollegen haben, die uns auch mitteilen, wie hoch ihre Vergütung ist. Die Vergütung ist maßgeblich für den Gewerkschaftsbeitrag.

Viel wichtiger ist es, und hier möchten wir noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir, wenn wir im Rahmen einer Rechtsberatung bzw. im Rahmen des Rechtsschutzes, einer kirchengerichtlichen oder gerichtlichen Auseinandersetzung leider feststellen müssen, dass Ihr bei uns nicht richtig

mit der Eingruppierung hinterlegt seid, dann müssten wir Euch theoretisch und auch praktisch den Rechtsschutz verwehren.

Dieses ist keine Drohgebärde, sondern eine Lesart aus der Satzung der Kirchengewerkschaft und der Satzung der jeweiligen Landesverbände.

Dies bedeutet dann allerdings auch wieder, dass Ihr, um den Rechtsschutz zu erhalten, dann gegebenenfalls einen Beitrag nachzahlen müsstet. Dies wäre nur im Einzelfall zu prüfen und dann durch eine Beschlusslage des Bundesvorstandes umsetzbar.

Um Euch hier nicht in diese Gefahren laufen zu lassen, möchten wir auf diesem Wege einmal an die Beitragsehrlichkeit und an die Überprüfung Eures Status erinnern.

Es gibt ja auch die Fälle, und das haben wir in den letzten Wochen erleben können, dass die Kolleginnen und Kollegen bei uns noch in Elternzeit geführt wurden oder auch in eine vorübergehende Erwerbsminderung gelistet waren, aber faktisch schon wieder gearbeitet haben.

Vielleicht könnt Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, ja einmal darüber

nachdenken, ob die Informationen Eures Arbeitsstatus und Eurer Eingruppierung noch korrekt sein könnten. Wenn Ihr Bedenken habt, meldet Euch gerne bei uns via E-Mail unter: beitrag@kirchengewerkschaft.de Natürlich könnt Ihr auch mit uns telefonieren, oder schickt uns eine Postkarte.

Ich danke für all die Kolleginnen und Kollegen, die eine Beitragsehrlichkeit haben und hoffe, dass wir somit auch weitere Kolleginnen und Kollegen von der guten Arbeit der Gewerkschaft überzeugen können.

Noch ein Nachtrag:
Ihr könnt Euch Anfang des jeweiligen Kalenderjahres auch über die vorgenannte E-Mail-Adresse eine Bescheinigung für das Finanzamt abfragen, um diesen Gesamtbetrag dann bei Eurer Einkommensteuererklärung geltend zu machen. ■

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



Fotos: Hubert Baumann



Mitglieder des Landesvorstands Weser-Ems: (v. l. n. r.) Katrin Moser, Ralf Vullriede, Michaela Antonini, Ralf Reschke, Ehla Hausmann

Landesvorstand Weser-Ems

Am 14. Juli 2022 hat der Landesvorstand unseres Landesverbands Weser-Ems, also Teile Niedersachsens und der Konföderation Niedersachsen, ihre 17. Landesvorstandssitzung in der Geschäftsstelle in Hamburg durchgeführt.

Hintergrund war, dass durch die Neuwahlen der amtierende Vorstand weder die Geschäftsstelle noch die Kolleginnen in der Geschäftsstelle kannte.

Unabhängig von der Besichtigung und der Vorstellung der Geschäftsstelle wurde dann auch intensiv die Tagesordnung abgearbeitet. Insbesondere

wurde ein Termin für die nächste Landesversammlung/den nächsten Gewerkschaftstag des Landesverbands Weser-Ems gefunden. Dieser soll und wird am 1. Juni 2023, wahrscheinlich um 16.00 Uhr, stattfinden. Sichern Sie sich diesen Termin schon einmal in Ihrem Kalender!

Der Tag endete mit einer Sightseeing-Tour und Einkehr in einschlägige Gastronomiebetriebe und Restaurants der Freien und Hansestadt Hamburg. ■

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

IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1 • 22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380
Telefax: 040-6511119
www.kirchengewerkschaft.de
E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

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

Redaktion: Hubert Baumann (verantwortlich),
Sabine Boysen, Martina Dalloul

Titelbild: Hubert Baumann > Blick aus dem Stand/Katholikentag Stuttgart, Schlossplatz

Layout und Satz:

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

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

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

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

Wir sind auf Instagram:

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



KOHNNEN & 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

Landesvideokonferenzen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Sie als Mitglieder sollten nach unserer Auffassung davon Kenntnis erlangen, dass sich die einzelnen Landesvorstände seit der Pandemie im Rahmen einer sogenannten Landesvideokonferenz regelmäßig austauschen.

Die Corona-Pandemie hat der Zuwendung zu technischen Mitteln rasant gedient, so dass sich auch die einzelnen Landesvorstände dazu entschlossen haben, sich unter der Leitung des Bundesvorstands der Kirchengewerkschaft regelmäßig auszutauschen. Auf diesen in der Regel zweistündigen Veranstaltungen, die ausschließlich online stattfinden, hat jeder Landesverband die Möglichkeit, aus seiner Arbeit, sowohl der kirchenpolitischen Arbeit als auch der Arbeit aus den Arbeitsrechtlichen oder den Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommissionen sowie der Tarifkommissionen, zu berichten. Dieses Gremium hat zwar keine beschlussfassenden Möglichkeiten, da es kein satzungsgemäßes Organ ist, hat aber den Vorteil, sich auch über Inhalte auszutauschen. Zum Beispiel waren die unterschiedlichen Landesthemen, wie Corona-Prämie, Beteiligungen an den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, aber auch insbesondere die Positionierung der Landesverbände bei der Entsendung in die Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland von Wichtigkeit.

Die einzelnen Landesverbände und/oder deren Vertreter bringen immer wieder neue Themen ein, die entweder gesellschaftspolitisch von Bedeutung sind oder aber regional in den Landeskirchen oder Diakonischen Werken auf der TOP-Liste sind. Des Weiteren wird über das Thema „Mitgliedergewinnung“ gesprochen. Es wird über allgemeine Empfindlichkeiten oder Befindlichkeiten mit Mitbewerbern in den ARKs, ADKs und Tarifkommissionen diskutiert und nach Lösungsansätzen gesucht.

Natürlich tauschen wir uns auch aus, wenn verschiedene Mitarbeitervertretungen einige Besonderheiten im Rahmen von zum Beispiel Dienstvereinbarungen geregelt haben. Hier seien die Stichworte „Homeoffice“, „alternierende Arbeit“ oder auch „Job-Fahrrad“ genannt.

Gerne könnt Ihr weitere Informationen bei Euren Landesverbänden, beim Bundesvorstand oder auch in der Geschäftsstelle zu den einzelnen Themen und Sitzungen erhalten. ■

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



Hans Böttcher war es seit seiner Mitgliedschaft im März 1970 wichtig, als Mitglied des damaligen vkm Nordelbiens aktiv zu sein. Hans war selbst Rollstuhlfahrer. Durch seine persönlichen Einschränkungen hatte er immer und ausdrücklich den Blick auf Menschen mit Handicap.

Nachruf – Hans Böttcher

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

heute ist es meine Aufgabe, Ihnen/Euch mitzuteilen, dass unser langjähriger Kollege Hans Böttcher aus Husum im Mai 2022 im Alter von 80 Jahren verstorben ist.

Viele Kolleginnen und Kollegen kennen ihn noch als Verfechter eines barrierefreien Arbeitsplatzes in diakonischen Einrichtungen. Hans war, selbst Rollstuhlfahrer, für die Öffentlichkeitsarbeit des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks in Husum verantwortlich.

Es war ihm seit seiner Mitgliedschaft im März 1970 wichtig, Mitglied des damaligen vkm Nordelbiens, aktiv zu sein. Durch seine persönlichen Einschränkungen hatte er immer und ausdrücklich den Blick auf Menschen mit Handicap. Er hat sich bei allen Gesprächen und Verhandlungen mit den Dienstgebern, mit den Einrichtungsleitungen dafür eingesetzt, dass die Kommunikation zwischen Menschen mit Behinderung und Nicht-Behinderung gleichwertig wird. Ein barrierefreies Husum, das war seine Lebensaufgabe. So war er auch Beauftragter der Menschen mit Behinderung in der Stadt Husum im Zeitraum 2012 bis 2018.

Hierfür hat er verschiedene Auszeichnungen erhalten. Ehrenamtlich war er weiterhin Mitglied des Sozialverbandes Deutschland in der Ortsgruppe Husum. Er saß im Seniorennetzwerk der Stadt und war gleichzeitig auch Wohnraumberater für den Pflegestützpunkt Nordfriesland.

Wir haben Hans Böttcher als eine kämpferische Natur erlebt, der immer wieder deutlich gemacht hat, wo die Differenzen und die Schwierigkeiten liegen.

In den Husumer Werkstätten und auch in dem damaligen vkm Nordelbien, heute Kirchengewerkschaft Landesverband Nord, hat er dem Vorstand beratend zur Seite gestanden und hat immer wieder in seiner ihm eigenen, aber klaren Art deutlich gemacht, worauf wir, auch als Tarifvertragspartei, zu achten haben.

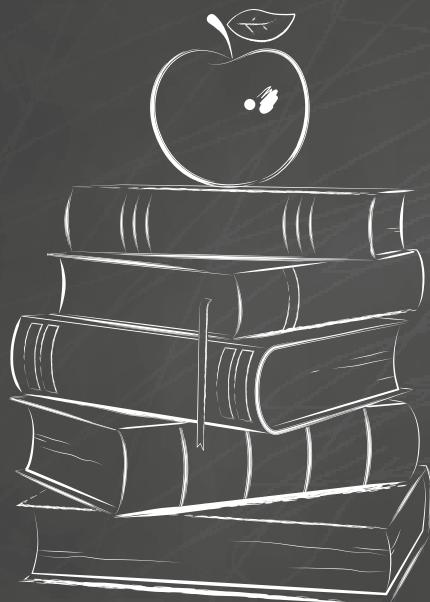
Wir werden Hans Böttcher in Ehren halten, wir verneigen uns in aller Ehrfurcht und Demut vor seiner geleisteten Arbeit und sind in Gedanken bei seiner Familie. ■

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

Ein Angebot der

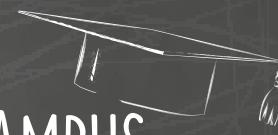


Viele Informationen rund um das Thema Gesundheit finden Sie ...



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



Tarifkommission Landesverband Nord

Seit über 10 Jahren redet die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband (VKDA) über ein einheitliches Arbeitsrecht im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

Einheitliches Arbeitsrecht

Sein über 10 Jahren redet die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband (VKDA) über ein einheitliches Arbeitsrecht im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. Nunmehr, in den letzten Monaten (April bis Juni), hat das Thema so viel Fahrt aufgenommen, dass es uns, der Kirchengewerkschaft, gelungen ist, eine gemeinsame Fassung mit allen beteiligten Tarifvertragsparteien und der Arbeitsrechtlichen Kommission der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern final zu besprechen.

Es war zugegeben eine schwierige Geburt. Vor über 10 Jahren hat es kirchenrechtlich die vertragliche Vereinbarung gegeben, dass das kirchliche Arbeitsrecht der damaligen Landeskirche Mecklenburg und Pommern mit dem Tarif-

werk der damaligen Nordelbischen Kirche zusammengeführt und zusammengefügt werden sollte. Hier trafen unterschiedliche Gedanken, unterschiedliche Emotionen und unterschiedliche Gangarten aufeinander. Somit war die Frage: Worum geht es? Was ist besser? Der zweite Weg, also eine tarifrechtliche Regelung, oder der dritte Weg, wie er in Mecklenburg und Pommern historisch gewachsen war? Diese ideologische Frage wurde mit der Frage begleitet, ob die zuständige Landessynode der jetzigen Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland eine entsprechende Arbeitsrechtsregelung durch Gesetz beschließen will und kann.

Somit sind viele Kolleginnen und Kollegen durch die norddeutschen Tiefebenen gefahren, haben unendlich viele Telefonate und Videokonferenzen

geführt, um sich auszutauschen, aber auch, zugegeben, ihre Denke sowohl vom dritten als auch vom zweiten Weg zu überzeugen. Hierbei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass in der tarifrechtlichen Regelung, wie wir sie aus dem kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) und der KAVO (Kirchliche Vertragsordnung) der heutigen Kirchenkreise Mecklenburg und Vorpommern kennen, auch eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitsverträgen zu beachten sind und in Betracht kommen. So sind knapp 15.000 Beschäftigte an den KAT gebunden und ca. 1.400 Beschäftigte arbeitsvertraglich an die KAVO gekoppelt.

Die Dienstgebervertreter und die Dienstnehmervertreter der ARK Mecklenburg-Pommern (ohne Vorpommern) haben sich mit den Tarifvertragspar-

teien, der Kirchengewerkschaft, ver.di sowie dem Arbeitgeberverband, die Mühe gemacht, alle Tarifverträge, u. a. auch den TVöD für die Kolleginnen und Kollegen von ver.di, in einer Synopse zusammenzufügen und zu schauen, was ist „vermeintlich besser“, was können die Gewerkschaften mittragen und was kann aber auch der Dienstgeber Mecklenburg und Pommern sowie die Nordkirche tarifieren.

Zugegeben ein langwieriges, mühsames Geschäft, aber am Ende des Tages, wie es so schön neudeutsch heißt, gibt es ein fertiges Werk. Wir haben emotional streiten müssen über die Regelungen aus der KAVO, wo es einen Familientag gab (arbeitsfreier Tag) und wo es noch familiенbezogene Bestandteile gab. Gleichzeitig mussten wir darüber streiten, dass wir als sogenannte Treuleistung kein Geld, sondern freie Tage haben wollten. Hier hätte es fast in der letzten Stunde der Verhandlungen doch noch zu einem Scheitern kommen können, aber durch eine gute Fügung ist dann doch, aus Sicht der Tarifkommission der Kirchengewerkschaft, ein guter Kompromiss entstanden. Bei allen Veränderungen ist aber zu sagen, dass die Kolleginnen und Kollegen eine Besitzstandswahrung haben, wenn es denn final zu einer tariflichen Änderung mit einigen veränderten Nuancen zum 01.01.2023 im Bereich des TV-Nordkirche/TV-KAT kommen wird.

Die redaktionelle Arbeit ist noch zu erledigen (Stand Juli 2022), auch gilt es, die einzelnen Besitzstandsspezifika final zu tarifieren.

Alle Parteien sind sich aber darüber einig, dass dieses das vermeintlich kleinere Problem und die kleinere Herausforderung ist als das, was wir bereits geschaffen haben. Am Ende der letzten, fast neunstündigen Verhandlung haben sich die einzelnen Parteien durch Applaus bedankt und durch Applaus selbst loben und feiern können.

Nun gilt es erstens, die Synoden im November 2022 von dieser Gesetzesänderung im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu überzeugen und um Zustimmung dieses Gesetzes zu bitten, gleichzeitig die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern getrennt voneinander ebenfalls davon zu überzeugen bzw. zu begeistern, dass es durch diese tarifliche Regelung ein einheitliches Gesetz und eine einheitliche Regelung für alle verfasst kirchlichen Beschäftigten in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geben wird. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Glückstädter Werkstätten

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offset
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 Softcover Folde
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 Fly
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



Standbesetzung (v.l.n.r.): Burkhard Schops, Joachim Heinisch, beide Landesverband Hessen; Wilfried Thoma, Landesverband Baden



Oben: Gegenperspektive zum Titelfoto: Schlossplatz/Stuttgart

Unten: Ruhe vor dem Sturm, Plätze sichern zur Großveranstaltung



102. Deutscher Katholikentag: 25. bis 29. Mai in Stuttgart

Leben teilen

In der Zeit vom 25. bis 29. Mai 2022 waren wir, die Kirchengewerkschaft, auf dem Schlossplatz in Stuttgart. Hier hatten wir für vier Tage unser Quartier in einem Informationsstand im Rahmen des 102. Deutschen Katholikentages aufgebaut.

Der Katholikentag bietet allen konfessionellen Organisationen, Einrichtungen, Initiativen und Projekten die Möglichkeit, sich, ähnlich wie beim Ev. Kirchentag, zu präsentieren.

Hiervon haben wir, die Kirchengewerkschaft, das dritte Mal in Folge Gebrauch gemacht. Bei schönstem Sonnenwetter, zentral auf dem Schlossplatz in Stuttgart, hatten wir die Möglichkeit, uns, die Kirchengewerkschaft,

den interessierten Besucherinnen und Besuchern zu präsentieren. Wir standen in der Reihe der sogenannten kirchlichen Berufsverbände. Mit anderen Organisationen haben wir über die Arbeit der Kirchengewerkschaft vielen Interessierten berichten können. Der Klassiker natürlich: „Oh, ich wusste gar nicht, dass es so etwas wie eine Kirchengewerkschaft gibt.“ Das zweite Hauptthema war: „Ich brauche keine Gewerkschaft, ich habe ja eine Mitarbeitervertretung.“ Das dritte Thema war: „Wie



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





WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

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 Schäfer Shop
➤ Bürosysteme	Brother
➤ Energie	WIRgemeinsam
➤ 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 printer4you
➤ IT-Sicherheit	ESET Deutschland
➤ Fahrräder / Zweiräder	Velo de Ville
➤ KFZ-Service,-Werkstatt	A.T.U.
➤ Kraftfahrzeuge	Alle Marken: KFZ-Rahmenverträge, Family & Friends-Angebote, Top Deals und Neuwagenportal für ALLE
➤ Auto Abo	Volkswagen Financial Services
➤ 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.

WGKD

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

www.wgkd.de
info@wgkd.de

könnt Ihr eigentlich noch Mitglied der Kirche und insbesondere der katholischen Kirche sein?"

Wenn wir vier, die die Standbesetzung waren, der Kollege Wilfried Thoma aus dem Landesverband Baden, die Kollegen Burkhard Schops und Joachim Heinisch aus dem Landesverband Hessen und meine Wenigkeit, Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär, unsere vermeintliche „Sozialstudie“ betrieben, konnten wir also feststellen, dass die Kritik, insbesondere die an der katholischen Kirche, sehr deutlich wurde.

Über die Loyalität der Kirchenmitglieder gegenüber ihrer Institution

Wir haben uns die Frage gestellt, inwieweit die Loyalität der Kirchenmitglieder gegenüber ihrer Institution „Katholische Kirche“ eigentlich noch geht, oder haben sich hier die eigentlichen Gegner von Kirche, sowohl evangelisch als auch katholisch, versammelt, um ihren Protest deutlich zu machen. Unbeschadet dieser Tatsache war der Austausch mit den interessierten Kolleginnen und Kollegen in den katholischen Einrichtungen, ob sie nun bei der Caritas oder der verfassten Kirche waren, sehr interessant.

Die Themen

Die Themen hinsichtlich von Fachkräftemangel, Überlastung, Corona-Bonus, Corona-Belastung, Dienstplangestaltung und was es sonst noch für arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Fragen gab, waren überkonfessionell festzustellen.

Der Katholikentag war auch von der deutschen Pandemiekrise, aber auch von den internationalen Kriegserfahrungen der Menschen in der Ukraine geprägt. Somit waren in vielen Bereichen, in vielen Foren, Podien, Konzerten immer wieder die gelb-blauen Flaggen, als symbolische solidarische Aktion, zu sehen, und es war viel darüber zu lesen. Viele christliche Organisationen oder Vertreter aus der Ukraine haben sich auf dem Katholikentag ge-

zeigt und sich um die Situation in ihrem Heimatland Sorgen gemacht. Die Solidarität unter den knapp 30.000 Teilnehmenden war spür- und fühlbar.

Wir haben aber auch viele Gespräche führen dürfen, wo es um die Perspektive der Fachkräfte geht. Ist Kirche der Arbeitgeber der Zukunft? Ist eine caritative oder diakonische Einrichtung etwas anderes, als wenn ich in einen anderen Betrieb, wie der AWO, DAK oder zu einem freien Träger gehe? Hier gab es zum Teil sehr intensive und sehr lange Gespräche.

Es gab viele Interessierte, wenn es um die Arbeitsrechtssetzung ging. Natürlich ist auch im Bereich der Katholischen Kirche das Thema „Tarifverträge“ bei den interessierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen TOP 1. Hier konnten wir kontrovers, konstruktiv, aber insbesondere friedlich diskutieren und uns austauschen.

Nachhaltige Wirkung des Kirchentags

Nachdem die Interessierten, vielleicht auch Uninteressierten, zumindest aber Neugierigen uns auf dem Schlossplatz entdeckt hatten, dann unsere Givings, wie unsere Bleistifte, entdeckt hatten, gab es immer die Möglichkeit, entsprechendes Informationsmaterial mit nach Hause zu nehmen und dieses in aller Ruhe anzuschauen. Natürlich haben wir auch über unser Piktogramm in dem Zeitraum des Katholikentages und die Woche danach sehr viele Zugriffe auf unsere Homepage, unsere Facebookseite sowie unseren Instagram-Account feststellen können.

Somit haben unsere Bemühungen, zumindest was den Bekanntheitsgrad angeht, Früchte getragen. Nun gilt es, dieses weiterzuführen. Der Bundesvorstand und die sogenannte Standbesetzung in Stuttgart haben sich die Frage gestellt, ob es schlau ist, sich auf regionalen Katholikentagen, Kirchentagen oder anderen kirchlichen größeren Veranstaltungen zu präsentieren. Zum Beispiel gibt es in verschiedenen Regionen landesweite Ausstellungen, wo es dann jeweils eine Kirchenmeile gibt, wie beim Tag der Hes-

sen, Tag der Niedersachsen oder Vergleichbares. Natürlich gibt es auch Fachmessen im kommerziellen Bereich, wo wir engagierte Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder aus dem Reha-Bereich, der Medizintechnik, den Krankenhäusern oder sonstigen Pflegeeinrichtungen treffen könnten.

Hier möchten wir gerne auch von Euch eine Rückmeldung oder ein Feedback erhalten, ob wir, die Kirchengewerkschaft, entweder die Landesverbände oder die Bundesebene sich dort präsentieren sollten.

Schon im Blick: der Evangelische Kirchentag 2023 in Nürnberg

Was auf alle Fälle sicher ist: Der nächste Evangelische Kirchentag ist unser! Dieser wird 2023 in Nürnberg stattfinden. Spätestens da könnt Ihr uns persönlich wieder besuchen und Eure Ideen und Diskussionsthemen vortragen.

Bis dahin verbleiben wir, das Organisationsteam und die Standbesetzung, mit solidarischen Grüßen. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Fachkräftemangel

Viele Mitarbeitervertretungen erkennen in den letzten Monaten, und nicht nur seit der Pandemie, dass es in verschiedenen Bereichen Schwierigkeiten gibt, offene Stellen zu besetzen. Hierzu hat auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans Böckler Stiftung eine repräsentative Umfrage gestartet und durchgeführt, die auch zu diesem gleichen, nicht unbekannten Ergebnis kommt.

Die Beschäftigtenvertreter, also auch die Mitarbeitervertreter, haben ausgewiesen, dass die Arbeitsbedingungen eher unattraktiv sind, insbesondere wenn es um niedrige Bezahlung oder ungünstige Arbeitszeiten geht. Diese Argumentation kennen wir, die Kirchengewerkschaft und ihre Geschäftsstelle, auch schon seit Jahren. Interessant ist aber, dass dies nicht nur im Bereich der Pflege und der Erziehungsdienste offensichtlich wird, sondern auch in den Bauberufen, den Handwerken sowie in der IT-Branche. Hier wird seit geraumer Zeit der Mangel an Fachkräften lautstark publiziert.

Wenn wir uns mit der Statistik der Hans Böckler Stiftung und ihrem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut beschäftigen, ist festzustellen, dass die Betriebs-, Personal- und Mitarbeitervertretungen angegeben haben, dass 56 % aller ausgewiesenen, ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden konnten. Hiervon sind dann 80 %, im Gesundheitswesen und, auffällig, 72 % im Baugewerbe. Ein wichtiger Grund ist das erforderliche Qualifikationsniveau. Die unbesetzten Stellen sollen mit hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen besetzt werden. Hier geht es um Fachkräfte mit einer Berufsausbildung, mit Spezial- und Fachwissen, die offensichtlich am Arbeitsmarkt nicht zu finden sind. Gleichzeitig können in vielen Bereichen, auch im Bereich der Kirche und Diakonie, Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, weil diese den Ruf haben, auf Dauer unattraktiv zu sein. Aber auch bei der genauen Analyse dieser Auswertung ist festzustellen, dass für einfachste Tätigkeiten ca. 20 % der notwendigen Belegschaft nicht vorhanden sind. Die große Diskussion der schlechten Arbeitsbedin-

gungen ist offensichtlich ein hausgemachtes Problem. Wenn es um fehlendes Personal für einfache Tätigkeiten geht, halten gut 32 % die unattraktiven Konditionen für ausschlaggebend. Mit Blick auf Schwierigkeiten bei der Besetzung hochqualifizierter Stellen haben 31 % angegeben, dass Fachkräfte mit einer Berufsausbildung offensichtlich nicht am Markt sind.

Wie auch die Kirchengewerkschaft schon mehrfach publiziert und angekündigt hat, ist der Fachkräftemangel in Deutschland ein reales Problem. Auch wenn wir immer wieder hören, wir schließen die Lücken, wir finden Leute, wir nehmen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern dieser Erde als Fachkräfte in unseren Einrichtungen auf, ist eigentlich unzweifelhaft festzustellen, dass innerhalb der Belegschaft dies eher durch Arbeitsintensivierung und Überlastung kompensiert wird. **Somit ist die große spannende Frage: Wie kann man diesem entgegentreten?**

Die Kirchengewerkschaft ist der Auffassung, dass ein Anreiz für kirchengeeignete, diakonische Tarifverträge oder arbeitsrechtliche Regelungen auch eine größere Ausgleichszeit für eine*n potenzielle*n neue*n Kolleg*in interessant sein könnte. So haben die Kolleginnen und Kollegen im Landesverband Hessen und die des Landesverbands Nord sowohl für den diakonischen als auch für den verfasst kirchlichen Bereich ihrer jeweiligen Landeskirche sogenannte Gewerkschaftstage als freie Zeit zur Erholung oder zum Genießen mit Freunden und Familien durchsetzen können. Aber auch weitere Merkmale sind für potenzielle neue Kolleg*innen interessant. Zum Bei-

spiel das Angebot von freien Kitaplätzen in der Nähe des Wohnortes oder des Arbeitsplatzes. Auch kann ein Faktor eine familienfreundliche Arbeitszeit sein. Diese familienfreundliche Arbeitszeit könnte einhergehen mit einer gerechteren partnerschaftlichen Aufteilung, die wir ja in den letzten eineinhalb Jahren zum Beispiel durch Homeoffice bei jungen Eltern erleben konnten. Wir haben in der Geschäftsstelle sehr häufig gehört, dass dies das Familienleben merklich entspannt hatte, zumindest dann, wenn die Kinder nicht in die Kitas oder Schulen konnten. Eine entsprechende Flexibilisierung der Arbeitszeit an den Stellen, wo es möglich ist, hat aus unserer Sicht auch etwas mit Fürsorge durch und beidem Arbeitgeberzutun. Möglicherweise ist dieses eine kleine Komponente, die die interessierten Kolleginnen und Kollegen für eine Tätigkeit im konfessionsgebundenen Bereich engagieren würde. Gleichzeitig müsste der gesundheitliche Faktor mehr in den Blick rücken, und auch Präventionen mit Blick auf altersentsprechende Entwicklungen der Kolleginnen und Kollegen sollten im Job ermöglicht werden.

Eine andere Erkenntnis gibt die Studie her: Experten gehen davon aus, dass, wenn wir ausländische Fachkräfte gewinnen wollen oder Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in die Einrichtungen motivieren wollen, Sprachkurse vom Staat oder auch von den Unternehmen übernommen werden müssten. Somit könnte möglicherweise auch eine Unternehmensbindung erfolgen, die langfristig die Fachkräftediskussion eindämmen würde. **Ob dies die Lösung ist oder ein Ansatz der Lösung, vermag ich nicht zu beurteilen, würde dieses aber gerne an dieser Stelle in dieser Runde zur Diskussion bringen. ■**

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

COVID-19:

häufigste anerkannte Berufskrankheit

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben im vergangenen Jahr in 123.228 Fällen eine Berufskrankheit anerkannt. Das geht aus vorläufigen Zahlen* hervor, die ihr Verband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), heute veröffentlicht hat. Die Zahl der anerkannten Fälle lag damit mehr als dreimal so hoch wie im Vorjahr. Wie schon 2020 gingen die meisten beruflich bedingten Erkrankungen auf eine Corona-Infektion bei der Arbeit zurück. Die Zahl der Arbeitsunfälle nahm gegenüber dem Vorjahr zwar zu, sie lag aber immer noch unter dem Niveau des Vorpandemiejahres 2019. Die Schülerunfallversicherung verzeichnete dagegen einen weiteren Rückgang der Zahl der Schülerunfälle.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist jener Zweig der Sozialversicherung, der für Arbeits- und Schulunfälle sowie Berufskrankheiten zuständig ist. Unter ihren Versicherungsschutz kann unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Infektion mit dem Corona-Virus mit einer anschließenden Erkrankung an COVID-19 fallen. Angesichts vieler Infektionen im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege blieb die Pandemie daher auch 2021 bestimmt für das Versicherungsgeschehen.

So gingen im vergangenen Jahr insgesamt 226.611 Verdachtsanzeichen auf eine Berufskrankheit bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein. Das sind mehr als doppelt so viele wie 2020, das selbst schon ein Ausnahmehr Jahr war. Davon betrafen gut 150.000

Verdachtsanzeigen COVID-19. Bei den Anerkennungen aller Berufskrankheiten insgesamt ist der Anstieg noch größer: Hier verdreifachte sich der Wert gegenüber 2020 auf insgesamt 123.228 anerkannte Berufskrankheiten. Bei etwa 100.000 dieser Fälle handelte es sich um eine Erkrankung an COVID-19.

Die überwiegende Mehrheit von Erkrankungen an COVID-19 verläuft, ohne dass es zu bleibenden Beeinträchtigungen kommt. Die Zahl der neuen Renten infolge einer Berufskrankheit stieg daher nicht in gleichem Umfang. Mit 5.290 neuen Renten lag sie um 4,6 Prozent höher als im Vorjahr. Die Zahl der Todesfälle infolge einer Berufskrankheit lag mit 2.172 um 208 Fälle unter dem Wert von 2020.

„Die Zahlen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten spiegeln weiterhin die Auswirkungen der Pandemie“, sagt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGUV. „Die Beschäftigten waren 2021 wieder etwas mobiler und nicht mehr ausschließlich im Homeoffice. Parallel dazu gab es starke Ausbrüche der Infektion und dementsprechend viele Beschäftigte, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich, die sich bei der Arbeit infiziert haben. Ihnen versuchen wir weiterhin die beste Unterstützung zu geben. Dazu gehören auch unsere Angebote zur Rehabilitation bei Long-COVID.“

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle nahm 2021 um 5,8 Prozent auf 804.774 Unfälle zu. Die Zahl der mel-

depflichtigen Wegeunfälle stieg sogar um 11,4 Prozent auf 170.193. Besonders hoch ist die Zunahme der tödlichen Arbeitsunfälle um 113 auf insgesamt 512 Fälle. Ein großer Teil des Anstiegs geht auf stationär behandelte Rehabilitanden zurück, die an den Folgen einer COVID-19-Erkrankung verstarben – eine Erkrankung an COVID-19 kann unter bestimmten Umständen auch als Arbeitsunfall anerkannt werden. Auf dem Arbeitsweg ereigneten sich 231 tödliche Unfälle, das sind 7 weniger als im Vorjahr.

2021 gab es mit 11.981 neuen Rentenfällen 9,4 Prozent weniger neue Arbeitsunfallrenten als 2020. Diese Entwicklung erscheint im Vergleich zu der gestiegenen Zahl der Arbeitsunfälle zunächst widersprüchlich. Sie lässt sich aber dadurch erklären, dass zwischen dem Unfall und der Feststellung einer Rente häufig ein längerer Zeitraum liegt. So lag zum Beispiel bei weniger als 10 Prozent der 2020 neu zuerkannten Renten der zugrunde liegende Unfall im selben Jahr. Bei den neuen Wegeunfallrenten gab es ebenfalls einen Rückgang um 7,3 Prozent auf 4.091 Fälle. ■

— Quelle: DGUV

* Die Zahlen der Unfallkasse Thüringen sind in den Angaben für 2021 nicht enthalten, da sie zu Beginn des Jahres Opfer einer Cyberattacke wurde und bis auf weiteres keine Daten liefern kann.

Werden die Erwerbsminde- rungsrenten erhöht?

Das Bundessozialgericht hat zurzeit mehrere Klagen anhängig. Bei den anhängigen Klagen geht es um die Höhe der Erwerbsminderungsrente. Die Klagen beziehen sich auf Erwerbsminde-
rungsrenten vor dem Jahr 2018. Diese sind von den seither geltenden Erhöhungen für die Erwerbsminderungs-
rente mit Rentenbeginn ab 2018 aus-
geschlossen worden.

Die anhängigen Klagen sehen darin einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichheitsgesetz (Art 3 Abs. 1 des Grundgesetzes).

Unabhängig von diesen schwebenden Klagen beim Bundessozialgericht hat das Bundeskabinett am 13.04.2022 einen Gesetzesentwurf beschlossen, dass bei einem Beginn der Erwerbsminde-
rungsrente von Januar 2001 bis Juli 2018 ein Zuschlag von 7,5 % und bei einem Beginn von Juli 2014 bis Dezem-
ber 2018 ein Zuschlag von 4,5 % auf die jeweilige individuelle Rente gezahlt werden soll.

So weit, so gut! Aber, das Gesetz soll erst zum 1. Juli 2024, also zum Zeitpunkt der Rentenanpassung Ost-West in Kraft treten. Auch dieses ist wiederum strittig. Wir werden Euch auf dem aktuel-
len Stand halten. ■

— **Hubert Baumann**, Gewerkschafts-
sekretär/Dipl. Jurist



Es kann sein, dass Versicherte bei ihrer Tätigkeit Kontakt mit infizierten Menschen haben und ein Antigentest anzeigt, dass sie sich angesteckt haben, obwohl sie keine Symptome haben.

Berufsbedingte Corona-Infektion mit PCR-Test dokumentieren

Infektion mit Coronavirus muss für die Anerkennung von COVID-19 als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nachgewiesen sein. Bei Verdacht auf eine berufsbedingte Infektion besteht weiterhin Anspruch auf einen PCR-Test.

Wer den Verdacht hat, sich bei der Arbeit oder in der Schule mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 angesteckt zu haben und typische Symptome einer Erkrankung an COVID-19 zeigt, sollte die Infektion mit einem PCR-Test prüfen und dokumentieren lassen. Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin. Ein positives Testergebnis gilt als Nachweis für die gesetzliche Unfallversicherung, dass es sich bei einer Erkrankung um COVID-19 handelt. Wie das Bundesgesundheitsministerium auf seinen Webseiten zur Corona-Testverordnung vom 11. Februar 2022 klargestellt hat, haben Personen, bei denen der Verdacht auf eine berufsbedingte Infektion besteht, weiterhin Anspruch auf einen PCR-Test. Voraussetzung hierfür sind ein positiver Antigentest sowie Hinweise darauf, dass die Infektion bei der Arbeit erfolgt ist.

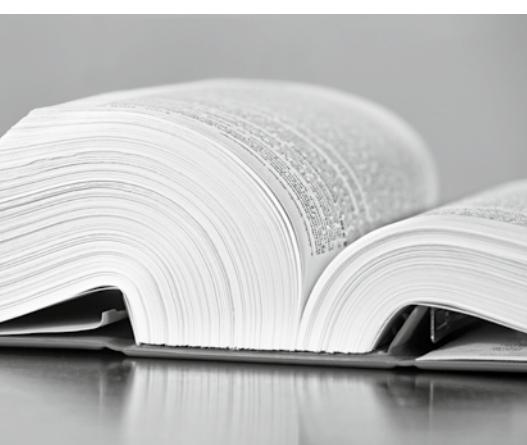
Eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 kann ein Versicherungsfall für die gesetzliche Unfallversicherung sein. Versicherte haben dann Anspruch auf Leistungen insbesondere

zur Heilbehandlung und Rehabilitation. Voraussetzung hierfür ist:

- Die versicherte Person hat sich nachweislich mit SARS-CoV-2 infiziert.
- Die Infektion kann auf die versicherte Tätigkeit (zum Beispiel Arbeit oder Schulbesuch) zurückgeführt werden.
- Die versicherte Person zeigt Symptome einer Erkrankung an COVID-19.

Es kann sein, dass Versicherte bei ihrer Tätigkeit Kontakt mit infizierten Menschen haben und ein Antigentest anzeigt, dass sie sich angesteckt haben, obwohl sie keine Symptome haben. Auch in diesem Fall empfiehlt sich, dass die Betroffenen die Infektion dennoch mit einem PCR-Test dokumentieren. So ist der Nachweis der Infektion auch für den Fall gesichert, dass nach einem zunächst milden Verlauf zu einem späteren Zeitpunkt gesundheitliche Probleme auftreten, die auf Long-Covid hindeuten.

Testergebnis sowie Umstände der Infektion sollten im Verbandbuch/Meldeblock des Betriebs oder der Bildungseinrichtung dokumentiert werden. Die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse kann diese Unterlagen dann nutzen, um zu ermitteln, ob es sich bei der Erkrankung um einen Versicherungsfall handelt. ■



Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



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

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

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

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

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

Plus:

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

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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

ZMV 6 Hefte pro Jahr ISSN 0939-8198
DIE MITARBEITERVERTRETUNG
Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche

ZEITSCHRIFT
für die Praxis der
Mitarbeitervertretung

BEITRÄGE
zu aktuellen Themen

INFORMATIONEN
mit Neuerscheinungen im Arbeits-, Tarif-, Sozial- und Sozialversicherungsrecht

RECHTSPRECHUNG
mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

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

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

**Abonnement Digital zusätzlich
zum bestehenden Abonnement Print** **€ 30,00***
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

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

Abonnement Kombi (Print + Digital) **€ 129,80***

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate. Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.

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

Kostenloses Probeheft Print/Digital: www.ketteler-verlag.de

www.mav-einstieg.de

FÜR MAV-EINSTIEG UND PRAXIS

Für neugewählte Mitarbeitervertreter/innen:

- ✓ Literatur-Überblick
- ✓ nützliche Informationen
- ✓ ausgewählte Leseproben



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

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

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

Stand 02/2022



Das 3* Hotel Greifswald ist gelegen im „Heimathafen der Romantik“, in Greifswald/Mecklenburg-Vorpommern – dem Geburtsort des berühmten Malers Caspar David Friedrich.



VCH-Hotel Greifswald

Entdecken Sie die lebendige Universitäts- und Hansestadt

Greifswald liegt an dem in die Ostsee mündenden Fluss Ryck und ist die viertgrößte Stadt Mecklenburg-Vorpommerns.

Der Geburtsort des berühmten Malers Caspar David Friedrich nennt sich auch stolz „Heimathafen der Romantik“ – und das nicht zu Unrecht, denn noch heute kann man im Pommerschen Landesmuseum einige Bilder des bedeutendsten Künstlers der deutschen Frühromantik bewundern.

Ganz besondere Architektur
Auf dem einzigartigen Marktplatz der Stadt sieht man an der Architektur schon einen Teil der bewegten Geschichte der Stadt. Hier findet man mittelalterliche Backsteingotik neben dem klassizistischen Gebäude der Gemäldegalerie und dem gotisch-barocken Rathaus.

Vom Turm des Doms St. Nikolai hat man einen wundervollen Blick weit über die Stadt hinaus, aber auch die Kirchen St. Jacobi und St. Marien – im Volksmund auch „Dicke Marie“ genannt – lohnen einen Besuch.

Im stadtnahen Museumshafen liegen gut 40 Museumsschiffe, und gleich ein Stück weiter liegt ein beliebter Segelhafen. Hier findet man auch die Werft des weltweit zweitgrößten Serienherstellers von Segelyachten sowie diverse Segelmacher und Yachtausrüster.

Die Universität hat heute etwa 12.000 Studierende und belebt die Stadt zusätzlich.

Ein Besuch der beiden seewärtigen Stadtteile Wieck und Eldena lohnt auf jeden Fall. Hier locken das Strandbad Eldena und die Wiecker Klappbrücke, eine der ältesten und noch funktionsfähigen Holzklappbrücken. Sie wird tagsüber immer noch ständig geöffnet.

Das Drei-Sterne VCH-Hotel Greifswald liegt südlich des Altstadtkerns. Die Altstadt erreichen Sie zu Fuß bequem in 20 Minuten oder mit dem Stadtbus. Das Haus eignet sich hervorragend als Ausgangspunkt für Tagesausflüge. Egal ob mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad oder dem Auto, lohnende Ziele finden sich reichlich in der näheren oder auch weiteren Umgebung, zum

Beispiel Stralsund, Rügen, Usedom oder auch Lubmin.

Zentrum des Hotelkomplexes, das aus sieben miteinander verbundenen Häusern besteht, ist das Hauptgebäude mit der Rezeption sowie der großen Lobby, dem Frühstücksrestaurant und dem Bowlingcenter. Jedes der einzelnen Häuser mit drei Etagen verfügt über einen eigenen Lift.

Die großzügigen Zimmer sind zweckmäßig ausgestattet und verfügen über Fön, TV und Balkon. WLAN ist im ganzen Haus kostenfrei. Täglich begrüßt Sie morgens ein reichhaltiges Frühstücksbuffet. Kostenfreie Parkplätze stehen Ihnen selbstverständlich zu Verfügung. ■

- Das 3* Hotel Greifswald ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de.
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

Links:

- www.vchhotel-greifswald.de
- www.vch.de/hotels/vch-hotel-greifswald

Betriebsrat ist bei Weiterbeschäftigung über tarifliche Altersgrenze zu involvieren

Arbeitgeber sollten die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen im Blick haben, wenn sie arbeitswillige Mitarbeitende über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigen wollen. Unter Umständen ist der Betriebsrat zu beteiligen. Das zeigt eine neue BAG-Entscheidung.

Beschäftigte können auch über die tariflich vorgesehene Altersgrenze hinaus beschäftigt werden. Rechtlich lässt sich das umsetzen, indem Arbeitgeber und Mitarbeitende während des laufenden Arbeitsverhältnisses gemäß § 41 S.3 SGB VI vereinbaren, den Beendigungszeitpunkt zeitlich hinauszuschieben. Ob der Betriebsrat bei einer solchen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ein Mitbestimmungsrecht hat, musste das BAG kürzlich entscheiden.

■ Arbeitgeber beschäftigt Renter über Regelaltersgrenze hinaus

Im vorliegenden Fall sahen die tariflichen Bestimmungen vor, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze von Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin endet. Einer Kündigung bedarf es nicht. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer, einem Trambahnhafner, und dem Arbeitgeber, einem bayerischen

Verkehrsbetrieb, hätte danach am 31. Mai 2019 geendet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 20. Mai 2020 fortgesetzt wird. Wie schon bei anderen Fällen wurde der Betriebsrat über die Weiterbeschäftigung lediglich in Kenntnis gesetzt.

■ Liegt bei der Weiterbeschäftigung eine zustimmungspflichtige Einstellung vor?

Dies führte zum Rechtsstreit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Nach Auffassung des Betriebsrats war die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers eine zustimmungspflichtige befristete Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG. Zu dieser verweigerte er seine Zustimmung.

Der Arbeitnehmer wurde dennoch ab Juni 2019 befristet weiterbeschäftigt. Der Arbeitgeber vertrat den Standpunkt, dass die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über eine tarifliche Altersgrenze hinaus keine Zustimmung des Betriebsrats erfordert. In der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 41 Satz 3 SGB VI sei keine Einstellung zu sehen, da der Arbeitnehmer bereits im Unternehmen eingegliedert sei.

Mit der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über das Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses hinaus nehme der Arbeitgeber ebenso wie bei einer Einstellung eine Neubesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes vor.



Foto: Hubert Baumann

■ BAG: Nicht nur die erste Eingliederung in den Betrieb ist eine Einstellung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage nun geklärt. Es stellte fest, dass dem Betriebsrat bei der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über die entsprechende tarifliche Altersgrenze hinaus ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zusteht. Dies gelte jedenfalls bei einer „Hinausschiebvereinbarung“, die auf § 41 Satz 3 SGB VI beruht.

Zur Erklärung fügte das Erfurter Gericht hinzu, dass das Mitbestimmungsrecht vor allem dem Schutz der Arbeitnehmenden diene. In der Begründung hieß es, es sei grundsätzlich anerkannt, dass nicht nur die erste Eingliederung eines Mitarbeitenden in den Betrieb als Einstellung infrage komme. Mit der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über das Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses hinaus nehme der Arbeitgeber ebenso wie bei einer Einstellung eine Neubesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes vor.

■ Betriebsrat ist bei Weiterbeschäftigung über tarifliche Altersgrenze zu involvieren

Nach Auffassung des BAG kann nichts anderes für die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über eine auf das Arbeitsverhältnis anwendbare tarifliche Altersgrenze hinaus gelten. Zum einen handele es sich ebenfalls um ein befristetes Arbeitsverhältnis, zum anderen nehme der Arbeitgeber auch hier eine Neubesetzung der Stelle vor. Damit sei eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung gegeben. ■

Hinweis: BAG, Beschluss vom 22. September 2021, Az: 7 ABR, 22/20; Vorinstanz: Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 29. Mai 2020, Az: 3 TaBV 127/19

Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige

Gründe – nicht nur finanzielle

Personen, die noch im Ruhestand erwerbstätig sind, haben überdurchschnittlich oft einen akademischen Bildungsabschluss und waren häufiger bis zum Rentenbeginn ins Arbeitsleben integriert als nicht erwerbstätige Rentenbeziehende, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Zugleich erhöht allerdings auch ein niedriges Haushaltseinkommen die Wahrscheinlichkeit, während des Rentenbezugs weiter einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Fast alle Befragten gaben aber auch an, aus Spaß an der Arbeit im Ruhestand noch erwerbstätig zu sein. Rund 38 % der erwerbstätigen Rentenbeziehenden haben einen akademischen Abschluss, und damit deutlich mehr als nicht erwerbstätige Rentenbeziehende mit 28 %. Doch gleichzeitig spielt auch die Rentenhöhe für die Erwerbsentscheidung eine Rolle: Rentnerinnen und Rentner, deren Haushaltseinkommen im untersten Einkommensviertel liegt, bessern vergleichsweise häufig ihre finanzielle Situation mit Erwerbsarbeit auf. „Das zeigt, dass es verschiedene Gruppen von arbeitenden Rentenbeziehenden gibt, die sich hinsichtlich ihrer sozioökonomischen Situation und Erwerbsmotive stark unterscheiden“, erklärt IAB-Forscherin Stefanie Gundert. Auch in den Motiven spiegeln sich das wider: Während die meisten Rentenbeziehenden bei der IAB-Befragung auch nichtmonetäre Gründe für ihre Erwerbsarbeit angeben – z. B. Spaß an der Arbeit (97 %), das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe (92 %) und sozialen Kontakten (91 %) –, spielen bei 43 % zudem finanzielle Motive eine Rolle. Die finanzielle Situation wird dabei überdurchschnittlich oft von Personen im unteren Einkommensbereich und von Frauen als Begründung genannt.

Nur 4 % der nicht erwerbstätigen Rentenbeziehenden planen einen erneuten Arbeitsbeginn. Den Verzicht darauf begründen acht von zehn damit, im Leben genug gearbeitet zu haben und dass ihr Haushaltseinkommen ausreichend sei. Im untersten Einkommensviertel gibt allerdings nur rund die Hälfte ein ausreichendes Einkommen als Grund für den Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand an. Von den Einkommensschwächeren nennen hingegen zwei Drittel auch gesundheitliche Gründe für ihre Nichterwerbstätigkeit, fast doppelt so viele wie im obersten Einkommensviertel.

Insgesamt ist nur eine Minderheit der Rentnerinnen und Rentner erwerbstätig, überwiegend im jüngeren Ruhestandsalter: In der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen gehen rund 15 % einer Erwerbsarbeit nach. Von den 70- bis 74-Jährigen sind es noch rund 13 %, bei Personen über 75 2 %. Die Studie beruht auf den Daten des IAB-Panels Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS), in der jährlich Haushalte zu ihren sozialen und wirtschaftlichen Lebensverhältnissen befragt werden. ■

(Quelle: IAB) Die IAB-Studie ist abrufbar unter:

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-08.pdf>



Arbeitgeberzuschuss zum umgewandelten Entgelt

Wenn ein Tarifvertrag zur Altersversorgung aus dem Jahr 2008 einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung sowie Zusatzleistungen des Arbeitgebers zum umgewandelten Entgelt regelt, können die Arbeitnehmer wegen der gesetzlichen Übergangsbestimmung in § 26a BetrAVG* bis zum 31. Dezember 2021 keinen weiteren Arbeitgeberzuschuss verlangen. Verweist ein Haustarifvertrag aus dem Jahre 2019 auf diesen Tarifvertrag, ist ein Anspruch auch über den 31. Dezember 2021 hinaus ausgeschlossen.

In zwei Verfahren streiten die Parteien über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, einen Arbeitgeberzuschuss iHv. 15 vH des umgewandelten Entgelts nach § 1a Abs. 1a BetrAVG* in den Jahren 2019 und 2020 zu zahlen. Dieser Anspruch ist durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 eingeführt worden, wobei von der gesetzlichen Regelung durch Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf, § 19 Abs. 1 BetrAVG*. Beide Arbeitnehmer wandelten auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Altersversorgung, der zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie e. V. und der IG-Metall abgeschlossen wurde, Entgelt zu einem Pensionsfonds der MetallRente um. Der Tarifvertrag eröffnet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, Entgelt bis zur steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenze umzuwandeln. Der Arbeitgeber gewährt ihnen aufgrund des Tarifvertrags zusätzlich einen Altersvorsorgegrundbetrag iHd. 25-fachen Facharbeiterlohn pro Kalenderjahr. In dem einen Fall kommt der Tarifvertrag aufgrund beidseitiger Tarifbindung zur Anwendung, in dem anderen aufgrund eines normativ anwendbaren Haustarifvertrags aus dem Jahre 2019, der auf diesen Tarifvertrag verweist.

Die Klagen hatten vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts – wie auch in den Vorinstanzen – keinen Erfolg. Der Senat hat offengelassen, ob der Tarifvertrag zur Altersversorgung aus dem Jahr 2008 von der Tariföffnung des § 19 Abs. 1 BetrAVG Gebrauch machen und den Anspruch der Arbeitnehmer modifizieren konnte, obwohl er vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgeschlossen wurde. Da der Tarifvertrag zur Altersversorgung einen Anspruch auf Entgeltumwandlung enthält und ausgestaltet, bildet er eine kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung, die wegen § 26a BetrVG frühestens zum 1. Januar 2022 einen Anspruch der Arbeitnehmer auf den Arbeitgeberzuschuss auszulösen vermag. Bei dem Haustarifvertrag handelt es sich um eine kraft Gesetzes zugelassene Abweichung nach § 19 Abs. 1 BetrAVG. Das folgt daraus, dass dieser Tarifvertrag auf die von § 1a BetrAVG abweichenden Regelungen des Tarifvertrags zur Altersversorgung Bezug nimmt, die ua. mit dem Altersversorgungsgrundbetrag eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung enthalten. ■

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. März 2022 – 3 AZR 361/21 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 31. Mai 2021 – 15 Sa 1096/20 B –

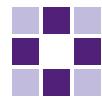
Eine Bank, die alles im Blick hat?



Der Beratungsansatz der EB geht weit über klassisches Banking hinaus. Mit unserem Know-how unterstützen wir Sie von der Idee bis zur Umsetzung – mit starken Impulsen und gemeinsam entwickelten Lösungskonzepten für das Erreichen Ihrer Ziele.

**An morgen denken. Wirkungsvoll vorgehen.
Die Nachhaltigkeitsbank.**

www.eb.de/einebank

 **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