



Mitarbeitervertretung
des Evangelischen Dekanats
Ingelheim-Oppenheim

Newsletter Juni 2025

1. Besinnliches

2. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung

3. Neues in den Kitas der GÜT

4. Wissenswertes für Mitarbeiter:innen

- a. Arbeitsrechtliche Auswirkungen bei veränderten Trägerformen in den Nachbarschaften
- b. Ergebnisse der Tarifrechtlichen Kommission
- c. Handynutzung in Kitas
- d. Gel-Nägel in Kitas
- e. Reduzieren von Arbeitszeit aufgrund einer andauernden Erkrankung?
- f. Situation der nebenamtlichen Kirchenmusiker, Küster und Reinigungskräften

5. Einladung zur Teilmitarbeiterversammlung

Kirchenmusiker:innen

Liebe Kollegen*innen,

ihr haltet den aktuellen Newsletter der MAV Ingelheim-Oppenheim in Händen. Der Prozess EKHN 2030 bringt Veränderungen in die Kirchengemeinden, welche auch arbeitsrechtliche Auswirkungen auf die Mitarbeiterschaft haben. Die Nachbarschaften geben sich nach und nach neue Formen der Trägerschaft und die Zusammenlegung von Gemeindebüros steht an. Da die Mehrzahl der fünf Nachbarschaften im Dekanat die Form einer Gesamtkirchengemeinde als Träger gewählt haben, verändert sich für die Mitarbeiter:innen kaum etwas (weitere Infos im Newsletter). Im Newsletter enthalten sind aber auch Informationen zu unterschiedlichen Themen, die alle kirchlichen Mitarbeiter:innen betreffen. Wir wünschen euch viel Freude damit!

Jürgen Salewski, Vorsitzender der MAV des Evangelischen Dekanats Ingelheim-Oppenheim

Besinnliches

Zu dir rufe ich, HERR; denn Feuer hat das Gras der Steppe *gefressen*, die Flammen haben alle Bäume auf dem Feld *verbrannt*. Auch die Tiere auf dem Feld schreien lechzend zu dir; denn die Bäche sind *vertrocknet*.

Joel 1,19–20

Monatsspruch MAI

Der zu Ende gegangene Monat Mai hat es uns wieder gezeigt: Vermutlich einer der wärmsten Monate seit Aufzeichnung: Ein Rekord-Monat. Doch was für ein Rekord: Sinkende Wasserspiegel, trockene Felder, Ernterückgang. Ein trauriger Rekord!

Und doch scheint es irgendwie zutiefst menschlich, dieses Streben nach Rekorden; höher, weiter, schneller, größer, reicher, mächtiger ...! Alles scheint davon dominiert, doch ich kann es bald nicht mehr hören.

Ich schalte das Radio ein und nach ein paar Takten Musik tönt es schon wieder: Nachrichten, Berichte, Dokumentationen. Irgendwo auf dieser Welt hat wieder ein bekloppter Machthaber alles getoppt und seinen Bedürfnissen gefrönt. Wo ich auch hinschaue, es werden derer immer mehr. Und das Tragische dabei ist, sie finden zunehmend Unterstützung und Zuspruch aus unseren Reihen. Aus Unzufriedenheit.

Doch woran fehlt es?

Mal ganz ehrlich – Genug ist nicht genug!?

Mir kommt da das Gedicht „Lebensleiter“ aus der Feder von Eugen Roth in den Sinn:

Ein Mensch gelangt, mit Müh und Not,
vom Nichts zum ersten Stückchen Brot.
Vom Brot zur Wurst geht's dann schon besser;
der Mensch entwickelt sich zum Fresser
und sitzt nun, scheinbar ohne Kummer,
als reicher Mann bei Sekt und Hummer.
Doch sieh, zu Ende ist die Leiter:
vom Hummer aus geht's nicht mehr weiter.
Beim Brot, so meint er, war das Glück. -
Doch findet er nicht mehr zurück.

Gedanken von Volker Heuser

Die Mitarbeitervertretung des Dekanats Ingelheim Oppenheim wünscht allen Kolleginnen und Kollegen trotz allem einen wunderbaren Sommer.

Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung:

Die Mitarbeitervertretung des evangelischen Dekanats Ingelheim-Oppenheim setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, die sich aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zusammengefunden haben. Sie ist auf vier Jahre von allen kirchlichen Mitarbeiter:innen aus den Kirchengemeinden und dem Dekanat gewählt worden. Zu den Mitarbeitenden zählen alle haupt- und nebenberuflich Angestellten sowie geringfügig Beschäftigte und Personen im Praktikum.

Unsere Aufgaben

Die MAV nimmt die Interessen aller kirchlichen Mitarbeiter:innen im Bereich des Dekanats wahr und vertritt deren Anliegen und Rechte gegenüber den Anstellungsträgern und Dienststellenleitungen. Wir stehen euch bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite! Bei Fragen oder Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit eurer beruflichen Tätigkeit entstehen, beraten wir euch gerne.

Wir über uns

Die MAV trifft sich in der Regel jeden Montag von 9.00 bis 11.00 Uhr in der Dekanatsverwaltung in Nieder-Olm.

Unsere Rechte

Die MAV ist bei allen wichtigen Personalangelegenheiten zu hören, zu beteiligen und gegebenenfalls ist deren Genehmigung einzuholen. Sie hat das Recht zur Mitbestimmung und Mitwirkung und muss beim Anstellungsträger und den Dienststellenleitungen angehört werden. Zudem kann sie selbst aktiv werden und von ihrem Initiativ-, Kontroll- und Informationsrecht Gebrauch machen. Bei Fragen können alle Mitarbeitenden Rat und Auskunft telefonisch einholen, gerne vereinbaren wir auch zeitnah einen Gesprächstermin.

Kontakt:

Jürgen Salewski - MAV Vorsitzender
Am Hahnenbusch 14b
55268 Nieder-Olm
Telefon: 06136 92696-12
E-Mail: mav.dekanat.ingelheim-oppenheim@ekhn.de

oder

Jugendhaus Oppenheim

Telefon: 06133 4188

Neues in den Kitas der GÜT

Inklusive Teams in Kindertagesstätten – eine Chance für alle?!?

Liebe Kollegen:innen in den Kitas,

in unserer letzten Mitarbeiterversammlung bzw. der anschließenden Fortbildung für die Fachkräfte der Kitas haben Frau Nicole Knobloch (Zoar Werkstätten Heidesheim) und Frau Cynthia Gottschald-Kipping (in.betrieb in Mainz) ein neues Kooperationsprojekt zwischen den beiden Einrichtungen und der GÜT des Dekanats vorgestellt. Die Idee für dieses Projekt wurde in der MAV entwickelt und mitinitiiert.

Wir möchten euch mit diesem Beitrag im Newsletter nochmals die wichtigsten Punkte vorstellen:

Die Ausgangslage:

- in den Kitas gibt es leider einen fortwährenden Personalmangel, der zu einer dauerhaften hohen Belastung der Mitarbeitenden führt
- es gibt vielfältige Aufgaben und Tätigkeitsfelder, die ausschließlich von den Fachkräften im Team erfüllt werden können aber auch Tätigkeiten, die von pädagogischen Hilfskräften unterstützt werden können
- leider fehlt aufgrund des Personalmangels immer wieder die Zeit für die aktive und intensive Begleitung von Kindern beispielsweise beim Vorlesen, in der Bauecke, beim Freispiel im Außenbereich oder beim Essen
- bei diesen Tätigkeiten könnten auch Hilfskräfte in der pädagogischen Arbeit - unter Anleitung und Aufsicht der Fachkräfte – das Team unterstützen und damit entlasten

Die Konzeptidee:

- die Kooperationspartner in.betrieb und Zoar bilden interessierte und geeignete Menschen mit Beeinträchtigung als Fachhelfer:innen in Sozialeinrichtungen (IHK) – Schwerpunkt Kitas aus
- begleitend zur Ausbildung finden Praktika in den Kitas der GÜT statt
- das Team der Kita und die Person in Ausbildung haben so Gelegenheit, sich im Arbeitsfeld intensiv kennen zu lernen
- das Team der Kita und die Menschen mit Beeinträchtigung werden über die gesamte Ausbildungszeit intensiv von den Mitarbeitenden von in.betrieb bzw. Zoar begleitet
- Probleme können so unmittelbar angesprochen und gelöst werden
- die inklusiven Mitarbeitenden werden nach und nach an Aufgaben herangeführt und so das Team der Kita unterstützt

- eine dauerhafte Beschäftigung nach der Ausbildung ist sowohl finanziell als auch vom Stellenplan möglich und gewünscht
- ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Kinder und Eltern eine positive Möglichkeit von Inklusion aktiv erleben

Woher bekommt das Team weitere Informationen oder Beratung zu dem Projekt?

über Frau Bezvald (GÜT)

über die MAV / Heike Weber; Mail: heike.weber3@ekhn.de Tel.: 06133 4188

über Frau Cynthia Gottschald-Kipping von in.betrieb :

Mail: cynthia.gottschald-kipping@inbetrieb-mainz.de Tel.: 06131 5802-243

über Frau Nicole Knobloch von Zoar

Mail: nicole.knobloch@zoar.de Tel.: 06132-507232

Wie kann sich ein Kita Team als Praktikumsstelle anbieten???

- im Team das Thema diskutieren und eine gemeinsame Entscheidung treffen
- ein bis zwei Personen aus dem Team müssen die Anleitung übernehmen und als Ansprechpartner für die Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung stehen
- Die Geschäftsführung der GÜT Frau Bezvald muss informiert werden
- mit der GÜT erfolgt die Kontaktaufnahme mit in.betrieb oder Zoar

Wissenswertes für Mitarbeiter:innen

a.) **Arbeitsrechtliche Auswirkungen bei veränderten Trägerformen in den Nachbarschaften**

Der Prozess EKHN 2030 bringt Veränderungen in die Kirchengemeinden, welche auch arbeitsrechtliche Auswirkungen auf die Mitarbeiterschaft haben. Die Nachbarschaften geben sich nach und nach neue Formen der Trägerschaft und die Zusammenlegung von Gemeindebüros steht an. Da die Mehrzahl der fünf Nachbarschaften im Dekanat die Form einer Gesamtkirchengemeinde als Träger gewählt haben verändert sich für die Mitarbeiter:innen aber kaum etwas.

Bei der Trägerform der Gesamtkirchengemeinde:

- erfolgt ein unveränderter Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die neu gebildete Kirchengemeinde (Zusatz zum bestehenden Dienstvertrag)
- Die Gesamtkirchengemeinde ist Anstellungsträgerin für alle Mitarbeitenden. Sie tritt in alle bestehenden Arbeitsverhältnisse der Ortskirchengemeinden per Rechtsnachfolge ein.
- es gilt Bestandsschutz, das bedeutet bestehende Verträge können nicht gekündigt werden

Unabhängig von der Rechtsform ist bei Veränderungen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse und die Mitarbeitenden direkt auswirken, die MAV zustimmungspflichtig. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Mitarbeitende im Zuge der Zusammenlegung von Gemeindebüros einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen müssen. Insofern müssen solche Veränderungen der MAV durch den Träger angezeigt werden. Geschieht dies nicht, sind Entscheidungen schwebend unwirksam.

Bei allen Fragen zu diesem Themenkomplex können sich Mitarbeitende gerne an die Mitarbeitervertretung wenden.

b.) Ergebnisse der Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission

- Bereits für die Monate Juni, Juli, August und September erhalten die Beschäftigten der EKHN eine Einmalzahlung von jeweils 200 €. Die Zahlung erfolgt anteilig der Arbeitszeit.

Da immer mehr Beschäftigte in erweiterter Vollzeit tätig sind, freut es uns, dass wir für diese Kolleg:innen anteilig zur Arbeitszeit auch eine höhere Einmalzahlung verhandeln konnten.

- Ab dem Oktober 2025 erhalten alle Beschäftigten eine prozentuale Erhöhung um 4,9%. Die neuen Tabellen finden Sie auf unserer Homepage unter Aktuelles

Anders als bei anderen Tarifabschlüssen ist es uns gelungen, eine Aufteilung der prozentualen Steigerung in zwei kleinere Schritte zu verhindern. Damit bleibt von Anfang an mehr Netto vom Brutto

Die Laufzeit der Tabelle gilt mindestens 18 Monate

- Die Arbeitnehmerseite hat nochmals den Reformationstag als arbeitsfreien Tag in die Verhandlungen mit aufgenommen. Zumal viele Beschäftigte mit Unverständnis darauf reagiert haben, dass die Arbeitgeber in der letzten Runde nur die Wahl ließen, zwischen einer höheren prozentualen Steigerung und dem freien Reformationstag. Damals hatte die Arbeitnehmerseite nach eingehender Beratung zugunsten einer höheren prozentualen Steigerung votiert.

Es freut uns mitteilen zu können, dass ab 2025 der Reformationstag dauerhaft als arbeitsfreier Tag in die KDO mit aufgenommen wird. Die neue Regelung ist im § 16 KDO zu finden.

- Die betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten bleibt bis auf weiteres weiterhin komplett Arbeitgeber finanziert.

Damit übernimmt der Arbeitgeber im Gegensatz zum Öffentlichen Dienst, der Diakonie und anderen Landeskirchen auch zukünftig die komplette Zahlung in die betriebliche Altersvorsorge, inklusive der Beitragserhöhung, die von der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) für das Jahr 2026 bereits beschlossen wurde. Damit ist die EKHN die einzige Landeskirche, in der die Arbeitnehmer keinen Eigenanteil zu ihrer betrieblichen Altersvorsorge leisten müssen.

- Bei Auszubildenden erhöht sich ab Oktober 2025 die Vergütung um 150 € im Monat.
- Bei Praktikant:innen, die eine Vergütung erhalten, erhöht sich diese ab Oktober 2025 um 4,9%

Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite, zeigen sich zufrieden, dass nach schwierigen Verhandlungen am Ende ein für beide Seiten vertretbares Gesamtpaket erreicht wurde. Martin Schnelle, der stellvertretende Vorsitzende der ARK sagte: „Es ist gelungen, trotz rückläufiger Kirchensteuereinnahmen für die Kolleginnen und Kollegen spürbare Verbesserungen zu erreichen und damit die Attraktivität der EKHN als Arbeitgeber zu stärken.“

„Es zeigt sich hier wieder einmal, dass der Dritte Weg funktioniert und Ergebnisse erzielt werden können, die einen guten Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen. Dies setzt von beiden Seiten eine grundsätzliche Kompromissbereitschaft und die Offenheit für die Argumente des Gegenübers voraus. Die Ergebnisse sowohl in der Diakonie, wie auch in der EKHN sprechen hier eine deutliche Sprache.“

c.) Kann Erzieher:innen die Nutzung des privaten Handys am Arbeitsplatz untersagt werden?

Ja, grundsätzlich kann Erzieher:innen die private Nutzung von Handys am Arbeitsplatz untersagt werden, und es gibt mehrere Gründe, warum ein solches Verbot rechtlich und praktisch sinnvoll sein kann. Soweit bekannt ist, gibt es keine spezifischen Gerichtsurteile, die sich direkt mit der Nutzung von privaten Handys in Kitas beschäftigen. Das Thema ist eher eine Frage der internen Regelungen und des pädagogischen Konzepts der jeweiligen Einrichtung.

Gerichte haben in ähnlichen Fällen eher allgemeine Grundsätze zum Datenschutz, zur Aufsichtspflicht oder zum Schutz der Privatsphäre behandelt. In der Praxis empfehlen viele Kitas, die Nutzung privater Handys durch Mitarbeitende während der Arbeitszeit zu beschränken, um Ablenkung zu vermeiden und die kindliche Betreuung zu sichern.

Hier einige wichtige Aspekte dazu:

1. Arbeitgeberrechtliche Weisungsbefugnis

In Deutschland, wie auch in vielen anderen Ländern, haben Arbeitgeber grundsätzlich das Recht, den Gebrauch von Handys und anderen persönlichen Geräten während der Arbeitszeit zu regeln. Dies fällt unter die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, die es ihm ermöglicht, bestimmte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu reglementieren. In einer Kita kann der Arbeitgeber, also die Leitung der Einrichtung oder die Trägerorganisation, festlegen, dass private Handynutzung während der Arbeitszeit nicht erlaubt ist, um die Qualität der Betreuung zu gewährleisten.

2. Gesetzliche Regelungen und Arbeitsschutz

Die private Nutzung von Handys könnte dazu führen, dass Erzieher:innen nicht vollständig auf ihre Aufgaben fokussiert sind, was nicht nur die Betreuung und Sicherheit der Kinder gefährdet, sondern auch den Arbeitsschutz beeinträchtigen könnte. In einer Kindertagesstätte ist die Aufmerksamkeit und Präsenz der Erzieher:innen besonders wichtig, um auf die Bedürfnisse der Kinder einzugehen und Gefahren zu vermeiden. Das Beschäftigungsverhältnis sollte daher sicherstellen, dass Erzieher:innen ohne Ablenkungen arbeiten.

3. Datenschutz und Kinderschutz

Wie bereits angesprochen, stellt der Umgang mit Handys auch ein Datenschutzproblem dar. Wenn Erzieher:innen Fotos oder Videos von den Kindern machen oder in sozialen Medien posten, kann dies gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen. In vielen Kitas

gelten klare Richtlinien zur Dokumentation und zum Umgang mit Bildmaterial, und private Handys könnten diese Richtlinien unabsichtlich verletzen.

4. Sicherheitsaspekte

In einer Kita ist es wichtig, dass Erzieher:innen immer die volle Kontrolle über die Umgebung haben. Ein abgelenktes Verhalten durch die private Nutzung von Handys könnte zu Unfällen oder ungewollten Zwischenfällen führen. Ein Verbot sorgt dafür, dass Erzieher:innen immer auf die Kinder konzentriert sind und keine unerwarteten Notfälle übersehen.

Was spricht gegen ein generelles Handyverbot?

Es gibt natürlich auch Argumente gegen ein vollständiges Verbot der privaten Handynutzung:

- **Notfälle und Erreichbarkeit:** In vielen Fällen möchten Erzieher:innen vielleicht auch während der Arbeitszeit in Notfällen für ihre Familien erreichbar sein. Ein totales Verbot könnte problematisch werden, wenn es zu dringenden, familiären Anliegen kommt.
- **Pausen und Freizeit:** Es ist auch wichtig, dass Mitarbeitende in Pausen oder in der Mittagspause die Möglichkeit haben, ihre Handys zu nutzen, um sich zu entspannen oder private Anrufe zu führen.
- **Flexibilität und Vertrauen:** Ein pauschales Verbot könnte das Arbeitsklima negativ beeinflussen und von den Mitarbeitenden als unflexibel oder bevormundend wahrgenommen werden.

Ein ausgewogenes Praxismodell könnte wie folgt aussehen:

- **Handys in den Pausen:** Private Handys dürfen nur während der Pausen oder außerhalb der Arbeitszeit genutzt werden.
- **Handys während der Betreuung:** Während der Betreuung der Kinder sind Handys grundsätzlich verboten, es sei denn, es handelt sich um einen Notfall oder eine dringende berufliche Kommunikation.

Diese Maßnahmen bieten einen klaren Rahmen, der sowohl die beruflichen Pflichten als auch die Privatsphäre und Flexibilität der Mitarbeitenden respektiert.

d.) Verbot von künstlichen Fingernägeln in Kitas

Ein Verbot von künstlichen Fingernägeln in Kitas wird oft als Eingriff in die persönliche Freiheit wahrgenommen. Grundsätzlich ist ein solches Verbot aber rechtlich möglich, wenn es gute Gründe dafür gibt, die mit den Arbeitsanforderungen und der Sicherheit der Kinder in Verbindung stehen. Hier einige Überlegungen, warum und wie ein solches Verbot durchgesetzt werden könnte:

1. Sicherheitsaspekte

Künstliche Fingernägel (insbesondere längere oder auffällig gestaltete) könnten potenziell ein Sicherheitsrisiko darstellen, insbesondere in einem Umfeld, in dem viel physische Interaktion mit Kindern stattfindet.

Erzieher:innen müssen oft schnelle, präzise Bewegungen ausführen, z. B. beim Wickeln von Babys, bei der Hilfe beim Anziehen oder beim Spielen mit den Kindern. Lange Nägel oder auffällige Kunstnägel könnten dabei verletzungsgefährdend sein, sowohl für die Erzieher:innen selbst als auch für die Kinder.

Außerdem könnten sich künstliche Nägel bei der Arbeit mit Spielmaterialien oder bei Tätigkeiten wie dem Umarmen oder Heben von Kindern verfangen und potenziell zu Verletzungen führen.

2. Hygienestandards

In Kitas gelten hohe Hygienestandards. Es ist wichtig, dass die Erzieher:innen jederzeit eine ordnungsgemäße Hygiene gewährleisten können, besonders bei der Pflege der Kinder (z. B. bei der Zubereitung von Mahlzeiten, beim Wickeln oder der Unterstützung bei der Toilette).

Lange oder künstliche Nägel können das gründliche Händewaschen und das Desinfizieren erschweren. In einem Umfeld, in dem viele Kinder mit ihren Händen in oder an den Mund fassen oder in engem Kontakt zu einander stehen, könnte es auch ein Hygieneproblem darstellen, wenn sich Schmutz oder Keime unter den Nägeln festsetzen.

3. Berufs- und Aufgabenanforderungen

Erzieher:innen müssen in ihrem Job oft praktische Tätigkeiten ausführen, wie z. B. das Anziehen von Kindern, das Wickeln von Babys oder das Anreichen von Essen. Lange oder aufwendig gestaltete Nägel könnten in solchen Situationen unpraktisch und hinderlich sein.

Ein Verbot könnte also dazu dienen, den praktischen Anforderungen des Berufs gerecht zu werden und zu gewährleisten, dass die Erzieher:innen ihre Aufgaben ohne Einschränkungen erledigen können.

4. Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitgeber:innen haben grundsätzlich das Recht, den äußeren Auftritt ihrer Mitarbeiter:innen zu regeln, solange diese Regelungen sachlich gerechtfertigt und nicht diskriminierend sind.

Ein Verbot von künstlichen Fingernägeln könnte daher rechtlich durchsetzbar sein, wenn die Entscheidung auf objektiven, nachvollziehbaren Kriterien basiert, wie Sicherheitsanforderungen, Hygienestandards oder Berufsanforderungen.

Fazit:

Ein Verbot von künstlichen Fingernägeln in Kitas kann durchaus rechtlich durchsetzbar sein, wenn es auf praktischen, sicherheitsrelevanten oder hygienischen Gründen basiert. Eine vollständige Regelung müsste jedoch klar und transparent kommuniziert werden, um Missverständnisse zu vermeiden und die Mitarbeiter:innen nicht unnötig zu benachteiligen. Dabei sollte immer auch ein gewisses Maß an Flexibilität und Verständnis für individuelle Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt werden.

Gerichtsurteile direkt zu dem Thema:

Es gibt zwar nicht viele Gerichtsurteile direkt zu dem Thema Verbot von künstlichen Fingernägeln in Kitas, aber es gibt einige relevante rechtliche Aspekte, die durch allgemeine arbeitsrechtliche Urteile und Regelungen zur Arbeitskleidung, Sicherheit und Hygiene unterstützt werden können. Hier sind einige Urteile und allgemeine rechtliche Grundlagen, die als Orientierung dienen können:

1. BAG-Urteile zur Arbeitskleidung und Weisungsbefugnis:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mehrfach entschieden, dass Arbeitgeber:innen das Recht haben, das äußere Erscheinungsbild ihrer Mitarbeiter:innen zu regeln, wenn dies aus sachlichen Gründen notwendig ist. Dies könnte auch für ein Verbot von künstlichen Fingernägeln in Kitas gelten, wenn es zur Sicherheit oder Hygiene erforderlich ist.

Ein Beispiel:

BAG, Urteil vom 16. März 2000 – 6 AZR 377/99: In diesem Fall ging es um ein Verbot von Schmuck am Arbeitsplatz, das vom Arbeitgeber ausgesprochen wurde, weil der Schmuck ein Sicherheitsrisiko darstellte. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber das Recht hat, Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, um das Wohl der Mitarbeiter:innen und der Kunden zu schützen.

2. Hygienevorschriften und Sicherheitsanforderungen:

Ein Beispiel für ein Urteil, das sich mit den Anforderungen an die Hygiene im Arbeitsumfeld beschäftigt, ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.12.2003 – 6 Sa 600/03: In diesem Fall ging es um die Regelung von Kleidung und Ausrüstung im Gesundheitswesen, speziell um das Verbot von langen Fingernägeln und Schmuck. Das Gericht entschied, dass Hygienevorschriften die

Nutzung von Schmuck und langen Nägeln in bestimmten Berufen, wie z.B. in der Pflege, verbieten dürfen, um die Gesundheit und Sicherheit der Patienten zu gewährleisten.

Auch in Kitas, in denen das Wohl und die Sicherheit der Kinder im Vordergrund stehen, könnte ein Hygieneverbot für künstliche Fingernägel als gerechtfertigt angesehen werden.

3. Verbot von Schmuck und anderen Gegenständen:

Ein weiteres Beispiel ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Frage des Verbots von Schmuck am Arbeitsplatz:

BAG, Urteil vom 21. Februar 2002 – 6 AZR 174/01: Hier ging es um das Verbot von Schmuck in bestimmten Berufen (z.B. im Gesundheitswesen). Das Gericht entschied, dass Arbeitgeber in Berufen, in denen Sicherheits- oder Hygieneanforderungen eine Rolle spielen, das Tragen von Schmuck (und damit auch das Tragen von langen künstlichen Nägeln) verbieten können.

4. Allgemeine Vorschriften zur Arbeitskleidung und Sicherheit:

Es gibt auch allgemeine arbeitsrechtliche Vorschriften und Betriebsvereinbarungen in vielen Branchen, die das Tragen von Kleidung, Schmuck oder anderen Accessoires regeln. Solche Regelungen können auch in Kitas oder sozialen Einrichtungen relevant sein, insbesondere wenn sie in Hygiene- oder Sicherheitsvorschriften eingebunden sind.

In einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ging es beispielsweise um das Verbot von offenen Schuhen und Schmuck im Umgang mit Lebensmitteln. Das Gericht bestätigte, dass Arbeitgeber:innen solche Regeln aus hygienischen Gründen durchsetzen dürfen.

5. Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Ein weiteres Grundsatzurteil des BAG behandelt die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, die auch auf das Verbot von künstlichen Fingernägeln ausgeweitet werden könnte.

BAG, Urteil vom 13. Mai 2009 – 10 AZR 213/08: Hier wurde entschieden, dass ein Arbeitgeber das Recht hat, Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu regeln, die im Einklang mit den berufsbezogenen Aufgaben stehen. Wenn ein Arbeitgeber also die Sicherheit und Hygiene als wichtige Aufgaben ansieht, kann er bestimmte Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild der Mitarbeitenden stellen, um diesen zu entsprechen.

Fazit zu Gerichtsurteilen:

Es gibt keine spezifischen Urteile zu künstlichen Fingernägeln in Kitas, aber aus den oben genannten BAG-Urteilen und LAG-Urteilen lässt sich ableiten, dass Arbeitgeber das Recht haben, Hygiene-, Sicherheits- und Berufsanforderungen durch entsprechende Vorschriften zu regeln. Wenn also das Tragen von künstlichen Fingernägeln ein Hygieneproblem oder ein Sicherheitsrisiko darstellt, wäre ein solches Verbot rechtlich zulässig, insbesondere in Berufen

wie Erzieher:innen, bei denen die körperliche Sicherheit und das Wohl der Kinder im Vordergrund stehen.

Den Mitgliedern der MAV ist bewusst, dass gerade die letzten beiden dargestellten Themen kontrovers in den Teams der Kitas der GÜT diskutiert werden. Das Ziel von MAV Seite ist es, für alle Mitarbeitenden gleiche Regeln zu erreichen. Dahingehend sind Gespräche mit der Geschäftsführung der GÜT für den Herbst anberaunt.

e.) Reduzieren von Arbeitszeit aufgrund einer andauernden Erkrankung?

Eine langfristige oder chronische Erkrankung kann uns alle treffen. Insbesondere durch Long Covid, Rheuma sowie andere schwere Erkrankungen sind Menschen in ihrer Leistungsfähigkeit stark eingeschränkt oder können über längere Zeit nicht mehr arbeiten. Zu den persönlichen Belastungen und gesundheitlichen Folgen kann sich dadurch auch die Arbeitssituation problematisch werden.

Bei einer längerfristigen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit stellt sich die Frage, ob die bisherige Arbeitszeit im gleichen Rahmen weiterhin möglich ist. Immer wieder reduzieren deshalb Mitarbeitende dauerhaft in ihrem Dienstvertrag ihre Arbeitszeit. Dies birgt aber finanzielle Risiken, die dann der Mitarbeitende auch alleine tragen muss – insbesondere beim Krankengeld oder bei einer Erkrankung über 78 Wochen beim Arbeitslosengeld I. Diese Zahlungen sind immer vom letzten Nettogehalt abhängig – also bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auch von dem entsprechend niedrigeren Gehalt!

Der Versorgungsablauf bei Langzeiterkrankungen ist:

- die ersten 42 Tage bzw. 6 Wochen zahlt der Arbeitgeber 100 % des Gehaltes (Entgeltfortzahlung)
- anschließend zahlt die Krankenkasse 70 % des Bruttogehalts bzw. max. 90 % des Nettogehalts (Krankengeld)
- das Krankengeld wird für max. 78 Wochen gezahlt (18 Monate) dabei sind jedoch die 6 Wochen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber enthalten
- die EKHN zahlt bei Beschäftigten, die mindestens 3 Jahre im Dienst sind die Differenz zwischen dem Gehalt und dem Krankengeld für max. 39 Wochen in Höhe von max. 40 % des letzten Gehalts
- das Krankengeld ist steuerpflichtig
- bei einer Erkrankung über 78 Wochen hinaus schließt sich für meist 1 Jahr das Arbeitslosengeld I in Höhe von 60 % / mit Kindern 67 % des letzten Netto Entgelt an
- danach folgt das Bürgergeld

Deshalb:

Bevor der Arbeitsvertrag auf Wunsch der Mitarbeitenden geändert wird:

- Bitte die MAV ansprechen!
- In einem BEM-Gespräch konstruktive Lösungen mit dem Arbeitgeber und der MAV suchen!

Wir sind gerne für Euch da!

f.) Situation der nebenamtlichen Kirchenmusiker, Küster und Reinigungskräften

Gedanken von Bertram Voigt

Die Situation:

Durch die Schaffung der neuen Nachbarschaftsräume und die Auflösung der örtlichen Kirchenvorstände ergibt sich für die o.g. Berufsgruppen ebenfalls eine eklatante Veränderung ihres Arbeitsbereiches. Zuständigkeiten verändern sich, Gottesdienste werden weniger, eine Planung und Einhaltung der Arbeitszeiten wird schwieriger oder gar unmöglich. Man hat den Eindruck, dass dieser Berufsstand der nebenamtlich Beschäftigten wenn überhaupt dann nur am Rande bisher in die Planung eingeht. Für viele von uns ist die Beschäftigung nicht nur ein geringfügiger Nebenverdienst, sondern für viele ein wichtiger Beitrag zu einem ausreichenden finanziellen Auskommen.

Was ist, wenn in Zukunft Gottesdienste nicht mehr an allen Sonntagen stattfinden, im Nachbarschaftsraum zusammengelegt werden, oder Sommer- und Winterkirchen unserer Arbeit ganz unmöglich machen.

Bisherige Maßnahmen:

Für die Organisten in unserem Dekanat fand am 22. Februar diesen Jahres ein Treffen – eingeladen vom Dekanatskantor Norbert Gubelius statt. Der Besuch der Veranstaltung war im Hinblick der vielen nebenamtlichen Organisten im Dekanat mit knapp 30 Anwesenden leider nicht sehr groß. Das Treffen fand unter der Leitung unseres Dekans Olliver Zobel statt. Er ging auf die besorgten Fragen der Kollegen insofern ein, als er sagte, dass alle bestehenden Verträge unverändert in die neuen Nachbarschaftsräume übernommen würden, sich aber die Bezahlung dann in Zukunft nach den real geleisteten Stunden richten würde. Juristisch ist diese Aussage äußerst fragwürdig, da ja die Stundenzahl im Vertrag festgeschrieben ist und demnach auch voll bezahlt werden muss. Wie die Praxis dann aussehen wird, bleibt offen, aus der Sicht der MAV und GMAV ist mit vertraglichen Änderungen (Kürzungen des Stundendeputates) zu rechnen. Gleiches gilt für Küster und Reinigungskräfte.

Darauf hat bereits die GMAV insofern reagiert, dass die Mitbestimmungsregelung dahingehend verändert wurde, dass nicht mehr nur Vertragsveränderung, die fünf oder mehr Stunden betreffen, der MAV zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, sondern in Zukunft JEDE Veränderung von Verträgen nach unten. Auch hier sieht man bereits eine Welle von Änderungsverträgen auf die Mitarbeiter zukommen. Konkret heißt es z.B., dass es kaum noch einen Doppeldienst für Organisten an einem Sonntag geben wird, da die meisten

Gottesdienste schon jetzt auf 10 Uhr festgeschrieben worden sind. Damit wird es in Zukunft sicher keine Verträge mehr mit mehr als 20 Stunden geben können.

Wir bitten daher alle von diesen Veränderungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht leichtfertig neue Verträge, die das Stundenmaß verringern, zu unterschreiben, sondern nach der Vorlage eines solchen Angebotes Rücksprache mit uns, der MAV, zu halten. Nur wenn Ihr uns persönlich anspricht, können wir für Euch tätig werden.

Zum anderen möchten wir am 3. September 2025 um 18 Uhr eine Teilmitarbeiter-Versammlung in den Räumlichkeiten der Dekanatsverwaltung durchführen, um mit Euch über das weitere Vorgehen in diesem Umstrukturierungsprozess zu beraten. Die Teilnahme an der Veranstaltung wird sowohl in Präsenz als auch über Zoom möglich sein. Die Uhrzeit wurde so gelegt, dass möglichst viele nebenamtliche Kolleginnen und Kollegen daran teilnehmen können.

Einladung zur Teilmitarbeiter:innen- Versammlung für Kirchenmusiker:innen

Liebe Kollegen:innen,

die Mitarbeitervertretung des Evangelischen Dekanats Ingelheim-
Oppenheim lädt Euch recht herzlich zur

Teilmitarbeiter:innenversammlung

am **Mittwoch, 3.September** um **18.00 Uhr** ein.

Die Versammlung findet in der

Dekanatsverwaltung in Nieder-Olm statt.

Adresse: Am Hahnenbusch 14B, 55268 Nieder-Olm

Tagesordnung:

1. Begrüßung durch Jürgen Salewski (Vorsitzender der MAV)
2. Austausch über die Lage im Dekanat
3. Überblick der neuen Situation im Rahmen der neuen Gesamtkirchengemeinden
Referent: Martin Samrock, Vorsitzender des Kirchenmusiker:innenverbandes EKHN
4. Wie kann die MAV unterstützen

Eure Anfragen und Anträge bitten wir **bis spätestens zum 29. August** postalisch oder per Mail im MAV-Büro einzureichen.

Für alle Mitarbeiter:innen gilt eine Freistellung für die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung.

Die Teilnahme und eventuell anfallende Wegezeiten gelten nach §31 Abs. 4 MAVG als Arbeitszeit.

Falls ihr per Zoom an der Versammlung teilnehmen wollt, meldet euch bitte per Mail an. Ihr bekommt den Zoom Link einen Tag vor der Sitzung zugeschickt.

Für einen kleinen Abendimbiss wird selbstverständlich gesorgt.

Wir freuen uns auf Euer kommen!

Eure MAV

Evangelisches Dekanat Ingelheim-Oppenheim