

Mitarbeitervertretungswahl 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
am 16.03.2022 ist es wieder soweit. Eine neue Mitarbeitervertretung ist zu wählen.

Die Listen der Wahlberechtigten und Wählbaren sind bei euch ausgehängt und
nur noch bis zum 11.02.2022 können Wahlvorschläge an den Wahlvorstand geschickt werden.

Hier gibt es seit dem Jahr 2020 nun eine Änderung der Wahlordnung, auf die wir hinweisen möchten: Wahlvorschläge sind nur dann rechtlich gültig, wenn sie von 3 Wahlberechtigten in Textform beim Wahlvorstand eingereicht werden. In Kirchengemeinden mit weniger als 50 Mitarbeitenden reicht jedoch bereits ein Wahlberechtigter aus, damit der Wahlvorschlag rechtlich gültig ist. Sind Sie nicht sicher, wie viele Mitarbeitende bei Ihnen in der Kirchengemeinde beschäftigt sind, dann empfehlen wir Ihnen den Wahlvorschlag mit drei Unterschriften von Wahlberechtigten zu versehen.

Möglichkeit 1:

Sie nutzen unser dem Wahlausschreiben beiliegendes Formular „Wahlvorschlag“
oder Laden sich das Formular herunter: <https://cloud.elkb.de/files/s/9TbG6fzgs6T5tgM> Passwort: Wahl2022

Möglichkeit 2:

Sie können als Einzelperson den Wahlvorschlag per Mail an den Wahlvorstand schicken, wenn 2 weitere Mitarbeitende dieselbe Person vorschlagen, ist der Wahlvorschlag ebenfalls gültig.

Die Mailadressen des Wahlvorstands lauten:

Irina.Maul-Kisler@gkvhof.de

Tobias.Wenisch@gkvhof.de

Schlademann@Osterhase.de

Nach dem 11.02.2022 erhalten Sie die Briefwahlunterlagen per Post nach Hause geschickt. Der Wahlbrief (Rücksendeumschlag) muss nicht frankiert werden, das Porto wird vom Empfänger übernommen. Bitte vergessen Sie nicht Ihren Absender auf dem Kuvert einzutragen. Die Stimme kann sonst nicht gewertet werden.

Neben dem postalischen Rückversand Ihres Stimmzettels ist es bis zum Wahltag, 16 Uhr, möglich, dass Sie Ihren Wahlbrief an die Poststelle im Kirchengemeindeamt Hof persönlich abgeben.

Freundliche Grüße von Ihrer Mitarbeitervertretung

Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Infektion mit dem Coronavirus II

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
coronabedingt muss der eine oder andere Mitarbeitende dann doch in die Quarantäne, nicht selten ist aber bereits beantragter Urlaub durch den Arbeitgeber genehmigt worden. Die Problematik wurde nun bereits mehrfach juristisch entschieden. Untenstehend ein beispielhafter, rechtlich entschiedener, Sachverhalt. Im Fazit, kann nur empfohlen werden, soweit möglich, den Urlaub erst kurz vor Urlaubsantritt genehmigen zu lassen. Trotzdem muss dem Arbeitgeber die Urlaubsplanung rechtzeitig bekannt gegeben werden, damit die Personalplanung entsprechend erfolgen kann.

ArbG Kaiserslautern, Urteil vom 17.8.2021, 4 Ca 234/21

Bei Zusammentreffen von beantragtem und genehmigtem Urlaub und Quarantäne besteht kein Anspruch von Beschäftigten auf Nachgewährung des Urlaubs.

Sachverhalt

Die Klägerin hatte für den Zeitraum vom 9.11.2020 bis 20.11.2020 genehmigten Erholungsurlaub. Auf behördliche Anordnung musste sie sich in der Zeit vom 12.11.2020 bis zum 22.11.2020 in Quarantäne begeben, da sie Kontakt zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person hatte. Der Kontakt war während ihrer Arbeit bei der Beklagten mit einem Patienten zustande gekommen. Arbeitsunfähig erkrankt war die Klägerin nicht. Sie verlangt nun die Nachgewährung von 7 Urlaubstagen.

Die Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht Kaiserslautern entschied, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin untergegangen sei; denn die Arbeitgeberin hatte als Schuldnerin von Freistellungsansprüchen das zu ihrer Leistung Erforderliche mit der Festlegung des Urlaubszeitraums getan. Wenn die Freistellung nachträglich unmöglich werde, ohne dass die Arbeitgeberin die Unmöglichkeit zu vertreten habe, so werde sie nach § 275 Abs. 1 BGB von der Freistellungsverpflichtung frei. Auch stehe der Klägerin kein Anspruch auf Schadensersatz nach §§ 283, 280 BGB zu, denn die Beklagte hatte die Unmöglichkeit nicht zu vertreten. Es sei hierfür nicht ausreichend, dass der Kontakt, der zur Quarantäne geführt hatte, bei der Arbeit und damit in der Sphäre des Arbeitgebers stattfand.

Des Weiteren bestehe auch keine Sonderregelung, die wie z. B. § 9 BUrlG oder § 24 MuSchG eine Ausnahme normiere und wonach Urlaubstage wieder gutgeschrieben werden müssten. § 9 BUrlG sei mangels Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vorliegend weder direkt noch analog anwendbar; denn eine analoge Gesetzesanwendung setze voraus, dass eine Gesetzeslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes vorliege und der gesetzlich ungeregelte Fall zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen der gleichen Rechtsfolge unterliege. Im vorliegenden Fall sei jedoch bereits keine planwidrige Regelungslücke erkennbar; der Gesetzgeber hatte, so die Ausführungen des Gerichts, eine Vielzahl von Gesetzen an die neue Corona-Situation angepasst und dennoch keine entsprechende Regelung für den Fall einer Quarantäne geschaffen. Es sei deshalb nicht davon auszugehen, dass der Gesetzgeber eine Änderung des § 9 BUrlG übersehen habe. Auch müsse der vorliegend ungeregelte Fall nicht nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge behandelt werden, wie die erfassten Fälle. Insbesondere handle es sich bei den §§ 9, 10 BUrlG um nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmegesetze, so dass ihre Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse nicht in Betracht komme. Das Gericht begründete dies mit dem Umstand, dass der Gesetzgeber gerade nicht für alle Fälle von urlaubsstörenden Ereignissen eine allgemeine Regelung getroffen habe, sondern gerade nur in einzelnen Fällen, wie etwa Krankheit oder Mutterschutz. Auch seien die Interessenlagen bei Krankheit und (krankheitsloser) Quarantäne nicht vergleichbar; denn eine Krankheit beeinträchtige typischerweise den Erholungszweck des Urlaubs – und selbst wenn auch eine Quarantäne möglich Urlaubspläne durchkreuzen könne, sei nicht ersichtlich, dass diese auch typischerweise den Erholungszweck des Urlaubs erheblichen beeinträchtige. Eine physische Erholung von der Arbeit sei jedenfalls, selbst wenn dies teilweise schwerfallen mag, auch in der Quarantäne möglich.

Hinweis:

Weitere Entscheidungen, in denen der Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub bei Quarantäneanordnung abgelehnt worden ist:

ArbG Bremen-Bremerhaven (Urteil vom 8.6.2021, 6 Ca 6035/21),

ArbG Halle (Urteil vom 23.6.2021, 4 Ca 285/21)

ArbG Neumünster (Urteil vom 3.8.2021 – 3 Ca 362b/21)

Viele Grüße
Sebastian Damm

Sebastian Damm
1. Vorsitzender



Mitarbeitervertretung Hof-Stadt
Maxplatz 1
95028 Hof

Neue Telefonnummer: 09281 8309830
Email mav-hof-stadt@elkb.de