



Informationen Nr. 5 /2021

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern

an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evang. Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie
Hooverstr. 1* 86156 Augsburg * Tel. 0821/54015-580 * Fax: 0821/54015-582

- **Wieder unterwegs - Zecken!**
- **Gesetzliche Verpflichtung bringt Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz voran**
- **Endspurt bei der Pflegereform - GroKo muss vor Sommerpause liefern**
- **Fünf Fragen zum Homeoffice**

Wieder unterwegs - Zecken!

In der warmen Jahreszeit zwischen März und Oktober haben Zecken Hochsaison. Sie lauern an Wald- und Wegrändern, im lichten Unterholz, im Gebüsch, an feuchten Bachufern und im hohen Gras. Sie warten dort auf Tiere oder Menschen. Die Zecken an sich sind nicht gefährlich. Sie können aber bei einem Stich schwerwiegende Krankheiten übertragen: Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) und Borreliose.

FSME-Viren werden nach einem Stich sofort übertragen. Sie verursachen eine akute Entzündung des Gehirns, des Rückenmarks und der Hirnhäute. Allerdings sind nicht alle Zecken Träger des Virus. Eine aktuelle Übersicht über FSME-Risikogebiete finden Sie auf der Homepage des Robert-Koch-Institutes (www.rki.de/fsme). Gegen FSME gibt es eine Impfung. Wenn Sie in FSME-Risikogebieten wohnen, beruflich tätig sind oder dort Urlaub machen, sollten Sie sich impfen lassen. Im beruflichen Kontext kann die Impfung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch den Betriebsarzt erfolgen.

Weitere Hinweise, wie Sie sich vor Zecken schützen können, finden Sie im Infolyer [„Zecken: Der richtige Schutz“ der SVLFG](#) oder in der [VBG-Broschüre „Vorsicht Zecken!“](#).

Gesetzliche Verpflichtung bringt Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz voran – Beschäftigte mit regelmäßigem Zugang sind zufriedener und haben weniger Sorge vor Ansteckung

(Quelle: WSI) Nach einem schleppenden Start hat sich das Angebot an betrieblichen Corona-Schnelltests in den letzten Wochen stark verbessert: In der zweiten Aprilhälfte hatten 73 Prozent

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de
Redaktion: Patrik Demke

der Präsenz-Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich Zugang zu einem Schnelltest am Arbeitsplatz. Weitere 6 Prozent konnten in geringerer Frequenz Schnelltests machen und noch einmal 8 Prozent hatten bereits eine entsprechende Ankündigung ihres Arbeitgebers erhalten. Insgesamt berichteten damit 87 Prozent der Befragten von konkreten Schritten ihres Arbeitgebers in Sachen Schnelltests am Arbeitsplatz, verglichen mit 46 Prozent in der 2. Märzhälfte. Die Einführung der generellen Angebotspflicht zum 20. April 2021 war ein wesentlicher Faktor für die deutlichen Fortschritte bei der Umsetzung von betrieblichen Schnelltests. Dies ist das Ergebnis einer neuen Studie, für die Forscher am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) insgesamt 7.179 Datensätzen des Portals Lohnspiegel.de ausgewertet haben.*

Um zu ermitteln, wie stark sich die Angebotspflicht auf die tatsächliche Verbreitung von betrieblichen Schnelltests ausgewirkt hat, werteten Dr. Elke Ahlers und Dr. Malte Lübker vom WSI ein natürliches Experiment aus: In der ersten Aprilhälfte galt in Berlin und Sachsen schon eine Angebotspflicht für alle Betriebe, nicht aber in den restlichen Bundesländern. Andere Faktoren – wie die Verfügbarkeit von Schnelltests oder organisatorische Hürden bei der praktischen Umsetzung im Betrieb – waren hingegen in allen Bundesländern ähnlich. Nach den Analyseergebnissen berichteten insgesamt 83 Prozent der Befragten aus Berlin und Sachsen bereits in der ersten Aprilhälfte von der erfolgten oder angekündigten Einführung von Schnelltests für alle Präsenz-Beschäftigten, verglichen mit 60 Prozent im Rest der Republik (siehe Abbildung 2 in der pdf-Version). Der deutliche Vorsprung kam zustande, obwohl die Angebotspflicht in beiden Bundesländern nur zum Tragen kam, soweit ausreichend Tests zur Verfügung standen und deren Beschaffung zumutbar war. Die Ergebnisse sind statistisch hochsignifikant und bestätigen sich auch in einer komplexen, multivariaten Analyse.

„Unsere Befunde zeigen, dass die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Angebot von Schnelltests der richtige Schritt war – zumal viele Betriebe zuvor mit der Einführung auf freiwilliger Basis gezögert haben“, sagt Co-Autorin Dr. Elke Ahlers, Expertin für Arbeit und Gesundheit am WSI. Die Untersuchung belegt dies anhand einer Sekundäranalyse der verfügbaren Arbeitgeber-Umfragen, die Ende März und Anfang April durchgeführt wurden. Auch die Ausweitung der Angebotspflicht auf mindestens zwei Schnelltests pro Woche ist nach Ansicht der Expertin aus Infektionsschutzgründen sinnvoll. „Jetzt kommt es darauf an, dass auch die letzten säumigen Betriebe noch nachziehen und tatsächlich regelmäßig Schnelltests im vorgesehenen Umfang anbieten“, so Ahlers.

Die Studie dokumentiert, dass die Beschäftigten mit den Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers deutlich zufriedener sind, wenn dieser mindestens einmal wöchentlich Schnelltests anbietet. In dieser Gruppe bewerteten in der 2. Aprilhälfte 92 Prozent die betrieblichen Corona-Maßnahmen als ausreichend; nur 8 Prozent vermissten ausreichende Schutzvorkehrungen. Bei Arbeitgebern, die keine wöchentlichen Schnelltests anbieten, lag der Anteil der Unzufriedenen hingegen bei 29 Prozent. Beschäftigte, die mindestens einmal wöchentlich Zugang zu Schnelltests haben, machen sich zudem auch deutlich seltener Sorgen vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext. Es ist nach der WSI-Analyse dabei möglich, dass der positive Effekt nicht ausschließlich auf das Angebot von betrieblichen Schnelltests zurückgeht. Vielmehr sei es plausibel, dass viele Arbeitgeber, die bei der Einführung von Schnelltests Vorreiter waren, auch ansonsten vorbildliche Schutzkonzepte umsetzen. „Schnelltests sind ein sinnvoller Baustein für den betrieblichen Infektionsschutz, können aber die anderen Maßnahmen nur ergänzen und nicht ersetzen“, so Ahlers.

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de
Redaktion: Patrik Demke

Die konsequente Nutzung von Homeoffice, wo immer dies möglich ist, und die Einhaltung der AHA+L-Regeln blieben deshalb weiterhin wichtig. Mehr Informationen [hier](#).

Endspurt bei der Pflegereform - GroKo muss vor Sommerpause liefern

(Quelle: Diakonie Deutschland) Die Pflegereform war ein großes Versprechen dieser Koalition und wurde in dieser Wahlperiode bisher nicht eingelöst. Bis zur Sommerpause bleibt nicht mehr viel Zeit, im September wird ein neuer Bundestag gewählt. In diesen für alle erschöpfenden und belastenden Corona-Monaten fordern die Präsidenten von Caritas und Diakonie ein deutliches Zeichen für die Pflegebedürftigen und die Pflegenden. Die Pflegereform darf jetzt nicht der Wahlkampf-taktik zum Opfer fallen.

Das System krankt an vielen Stellen: Der Job gilt als schlecht bezahlt, es fehlen Fachkräfte und die Finanzierung der Pflege braucht eine nachhaltigere Grundlage. Derweilen steigen die Kosten für die Pflegebedürftigen und viele Menschen tun sich zum Teil schwer, sich einen Platz im Pflegeheim zu leisten.

Caritas-Präsident Peter Neher: "Hunderttausende Pflegekräfte in der Altenhilfe verdienen nur einen geringen Lohn. Der Pflegemindestlohn ist in den vergangenen Jahren zwar kräftig gestiegen, er ist aber eben nur eine Lohnuntergrenze. Wir wollen, dass künftig nur noch Anbieter, die Tarifregelungen vorweisen können, durch die Kassen zur Pflege zugelassen werden. Diese Regelung muss kommen - in dieser Legislatur, ohne Wenn und Aber. Sie darf nicht auf den letzten Metern verwässert werden. Und es muss darum gehen, dass die Kosten für die Pflegebedürftigen überschaubar bleiben. Daher braucht es eine Regelung zur Begrenzung der Eigenanteile der Betroffenen. Der Deutsche Caritasverband bringt sich hier schon lange mit Vorschlägen ein."

Nachdem der große Wurf bislang ausblieb, unterstützen Caritas und Diakonie die Bemühungen der Politik, jetzt noch Schritte zu unternehmen, auch wenn es kleine Schritte sind - solange die Richtung stimmt. Neben einer Tariftreue-Regel braucht es die Einführung eines fundierten Systems für die Bemessung des Personalbedarfs in jeder Einrichtung und eine Begrenzung der Eigenanteile, um die Kosten nicht den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen allein aufzubürden. Durchschnittlich zahlt ein Pflegebedürftiger 2.068 Euro monatlich für einen Platz im Pflegeheim.

Diakonie-Präsident Ulrich Lilie: "Die Kosten für die pflegebedürftigen Menschen liegen längst jenseits jeder vernünftigen Grenze. Wenn Einrichtungen gute Tariflöhne zahlen und hohe Personalschlüssel einsetzen, liegen die monatlichen Eigenanteile bald über 3.000 Euro. Es darf nicht passieren, dass Pflege zum Luxusgut wird. In unserer älter werdenden Gesellschaft muss Pflege in einer solidarischen Gesellschaft von allen getragen und unterstützt werden. Eine ausgewogene und zukunftsfähige Finanzierung der Pflegereform ist möglich. Die Diakonie hat dazu ein Konzept vorgelegt und dieses Konzept mit wissenschaftlicher Expertise durchgerechnet. Mit einem Finanzierungsmix aus moderaten Beitragssteigerungen und Steuerzuschüssen, einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze sowie der Berechnung anderer Einkommensarten kann eine tragfähige Pflegereform auch finanziert werden. Daneben müssen mehr Pflegekräfte eingestellt werden, der Pflegeberuf muss wirklich attraktiver werden. Das schließt ausdrücklich faire Tariflöhne ein. Diakonie und Caritas müssen sich hier nicht verstecken. Verbesserungen bei den Löhnen und

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de
Redaktion: Patrik Demke

der Pflegequalität dürfen aber nicht mehr nur allein den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen oder den klammen Kommunen auf die Schultern gepackt werden."

Gemeinsam mit anderen Verbänden und Verbündeten werden sich Diakonie und Caritas auch in der nächsten Wahlperiode für eine echte Pflegereform stark machen. "In der alternden Gesellschaft lässt sich die Pflegereform nicht mehr auf die lange Bank schieben. Deshalb setzen wir uns weiter für eine zukunftsfähige, verlässliche Absicherung aller Menschen ein - unabhängig von ihrem Einkommen", so Lilie und Neher.

Fünf Fragen zum Homeoffice

Bis 30.6.2021 müssen Beschäftigte, soweit möglich, im Homeoffice arbeiten. Aber wer trägt die Kosten für Ausstattung, Strom und Heizung? Müssen Beschäftigte im Homeoffice immer erreichbar sein? Und welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebs- oder Personalrat? Antworten gibt Katrin Augsten, Autorin unseres frisch gedruckten Ratgebers »Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit« im Interview.

1. Müssen Beschäftigte im Homeoffice immer erreichbar sein?

Katrin Augsten:

Nein, ob Homeoffice, Werkstatt, Büro, Supermarkt oder Raumstation – Beschäftigte schulden ihrem Arbeitgeber nur innerhalb der vertraglichen Arbeitszeiten eine Arbeitsleistung oder auch Arbeitsbereitschaft. Bereit halten, eine Arbeitsleistung auf Anforderung »spontan« zu erbringen, müssen sich Beschäftigte nur, wenn mit ihnen zulässig Rufbereitschaft vereinbart wurde. Ob, wann und unter welchen Voraussetzungen Rufbereitschaft vereinbart werden kann und welche Vergütung dann auch zu erfolgen hat, hängt von den speziellen Umständen des Einzelfalles ab. Beschäftigten ist daher immer zu raten, sich mit ihrem Betriebs- oder Personalrat in Verbindung zu setzen, wenn sie sich nicht sicher sind, ob die Anweisungen / Anforderungen zur Erreichbarkeit durch die Führungskraft in Ordnung sind.

2. Wer trägt die Kosten, z.B. für Ausstattung, Heizung, Strom, wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten? Macht es einen Unterschied, dass Arbeitnehmer*innen derzeit nach dem Infektionsschutzgesetz, soweit möglich, im Homeoffice arbeiten müssen?

Katrin Augsten:

Auch wenn heutzutage fast keine Zumutung mehr ausgeschlossen ist – käme jemand auf den Gedanken, den Beschäftigten die Miete des Bekleidungsgeschäftes, die Kosten für Medikamente und Gerätschaften im Krankenhaus oder den Stahl im Walzwerk in Rechnung zu stellen? Wohl kaum. Der Ort der Arbeitsleistung ändert – ebenso wenig wie eine aktuelle Pandemielage oder das Wetter – nichts am Grundsatz, dass die Unternehmen die Kosten zu tragen haben, die entstehen, um die Arbeitsleistung erbringen zu können. Soweit das nicht dadurch geschieht, dass diese Kosten direkt vom Arbeitgeber bezahlt werden, besteht ein Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen gem. § 670 BGB. In der konkreten Umsetzung wird es da aber wieder kompliziert. Deshalb sind auch an dieser Stelle vertragliche Lösungen auf der Basis guter durchdachter Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen wichtig.

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de
Redaktion: Patrik Demke

3. Wer prüft, ob die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften z.B. zur Ergonomie im Homeoffice eingehalten werden?

Katrin Augsten:

Der Arbeitgeber ist die verantwortliche Stelle für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Wie das im Detail geregelt und / oder gelebt wird, ist im Einzelnen mit dem Betriebs- oder Personalrat zu vereinbaren.

4. Wer haftet, wenn z.B. der vom Arbeitgeber bereitgestellte Laptop zu Hause kaputt geht?

Katrin Augsten:

Auch bei dieser Frage kommt es rechtlich nicht auf den Ort an, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Beschäftigte haften ihrem Arbeitgeber für die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel dann nicht, wenn sie diese mit der gebotenen Sorgfalt behandeln, grundsätzlich voll, wenn sie diese absichtlich zerstören. Für Mitbewohner oder Familienmitglieder gelten die arbeitsrechtlichen Haftungsprivilegien aber nicht automatisch auch, deshalb braucht es auch hier gute betriebliche Lösungen. Zusätzlich immer eine gute Idee: eine Mitgliedschaft in der GUV / Falkulta der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung.

5. Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat/Personalrat beim Thema Homeoffice?

Katrin Augsten:

Es gibt 18 verschiedene Gesetze, auf deren Basis man diese Frage beantworten müsste. Im Grundsatz kann man sich merken: Betriebs- oder Personalrat können – außer vielleicht in der aktuellen Pandemielage mit Berufung auf das Infektionsschutzgesetz – die Einführung von Homeoffice nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen. Aber wenn Homeoffice im Betrieb in mehr als einem Einzelfall durchgeführt wird, dann ist der Betriebs- oder Personalrat sehr umfassend im Boot, was die Ausgestaltung der Arbeitsform angeht. Die Gremien sollten sich daher gut und qualifiziert informieren und von Anfang an von Expert*innen beraten lassen.

© bund-verlag.de (ls)



Falls Sie diese vkm-Informationen nicht mehr erhalten wollen, können Sie sich unter info@vkm-bayern.de abmelden.

"Gemäß Telemediengesetz (TMG) sind wir ausschließlich nur für die eigenen Inhalte verantwortlich. Für Links auf fremde Inhalte dritter Anbieter sind wir gemäß TMG nur verantwortlich, wenn wir von einem rechtswidrigen oder strafbaren Gehalt positive Kenntnis haben und es technisch möglich und zumutbar ist, deren Nutzung zu verhindern. Auch sind wir nicht verpflichtet, in periodischen Abständen den Inhalt von Angeboten Dritter auf deren Rechtswidrigkeit oder Strafbarkeit zu überprüfen. Für unsere Homepage: Sobald wir von dem rechtswidrigen Inhalt der Web-Seiten Dritter erfahren, wird der entsprechende Link von unserer Seite entfernt. Weiterhin möchten wir ausdrücklich betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller gelinkten Seiten auf der gesamten Website inkl. aller Unterseiten oder in unseren Informationen. Diese Erklärung gilt für alle auf der Homepage und in den Informationen ausgebrachten Links und für alle Inhalte der Seiten, zu denen Links oder Banner führen. Sollten Inhalte dieser Internetangebote gegen geltendes Urheberrecht oder das Markengesetz verstoßen, werden diese auf Hinweis schnellstmöglich entfernt."

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de

Redaktion: Patrik Demke