



09.07.2015

**Betreff: Schreiben des Kirchenkreisamtes /
Personalabteilung / Herr Lange vom 25.06.2015**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Schreiben vom 25.06.2015 ist ein Schreiben unserer Personalabteilung zu Arbeitszeitkonten und der Auszahlung von Mehrarbeitsstunden an die Kita-Einrichtungsleitungen gegangen. In diesem Schreiben heißt es: „Auf Grund der geänderten Rechtslage sind die kirchlichen Anstellungsträger bei Fortsetzung der bisherigen Vorgehensweise verpflichtet, Arbeitszeitkonten nun auch offiziell für alle Beschäftigten einzurichten oder aber geleistete Mehrarbeitsstunden im Folgemonat regelmäßig und ohne Ausnahme zu vergüten.“

Gern nehmen wir diesbezüglich aus Sicht der MAV Stellung und bedauern, dass das Schreiben der Personalabteilung vor der endgültigen Klärung der Rechtslage für Verunsicherung in der Mitarbeiterschaft sorgt.

Wir bestreiten, dass es eine geänderte Rechtslage gibt, welche die bisherige Vorgehensweise bei Zeitguthaben **für alle** Beschäftigten neu regelt. So gibt es auch keinen Druck das Zeitguthaben **aller** Mitarbeitenden bis Ende des Kindergartenjahres auszugleichen. Geleistete Mehrarbeitsstunden können weiterhin zum Beispiel in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr ausgeglichen werden.

1. Mindestlohngesetz:

Mit der „geänderten Rechtslage“ ist die Einführung des Mindestlohngesetzes zum Jahresbeginn 2015 gemeint. Dem Mindestlohngesetz folgend, muss für die Beschäftigten, die unter das Mindestlohngesetz fallen und die die Mehrarbeit nicht im Folgemonat vergütet bekommen sollen, ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

b.w.



Das bedeutet nicht, dass für **alle** Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto einzurichten ist. Klar sein muss auch, dass nach der Rundverfügung G 6/2015 des Landeskirchenamtes mit Einrichtung eines Arbeitszeitkontos auch Minusstunden bei den Beschäftigten möglich werden. Wir gehen davon aus, dass dies von einem großen Teil der Beschäftigten nicht gewollt ist.

2. Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden:

Im oben genannten Schreiben der Personalabteilung entsteht der Eindruck, dass anfallende Mehrarbeitsstunden regelmäßig am Monatsende auszuzahlen sind. Auch dieser Umstand gilt nicht automatisch für **alle** Beschäftigten, sondern nur für die, die dem Mindestlohngesetz unterliegen. Für alle anderen gilt, dass Mehrarbeit innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr durch Freizeit auszugleichen ist (§ 6 Abs.2 TV-L). „Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit bis spätestens zum Ende des 3. Kalendermonats auszugleichen (§ 8 Abs. 2 TV-L)“

Nur wenn dringende betriebliche Gründe den Freizeitausgleich nicht zulassen, muss eine Auszahlung der Überstunden / Mehrarbeit akzeptiert werden.

Unserer Auffassung nach wird in dem Schreiben der Personalabteilung nicht klar genug zwischen den Anforderungen des Mindestlohngesetzes und der Möglichkeit zur Einführung von Arbeitszeitkonten unterschieden.

Keinesfalls werden wir einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten für **alle** Beschäftigten zustimmen, solange nicht **alle** Beschäftigten über alle Vor- und Nachteile von Arbeitszeitkonten informiert worden sind.

Hierin sehen wir die zentrale Aufgabe der MAV. In diesem Zusammenhang möchten wir unser Erstaunen darüber zum Ausdruck bringen, dass uns kaum Nachfragen zum Brief der Personalabteilung von den Einrichtungsleitungen erreicht haben. Dadurch wäre die MAV – Position sicherlich besser verständlich geworden.

Die Mitarbeitervertretung geht weiter davon aus, dass eine einzelvertragliche Vereinbarung von Arbeitszeitkonten nicht möglich ist. Sollten Sie darum gebeten werden, bieten wir bei Bedarf gern unsere Beratung an.

Selbstverständlich kommen wir auch zu Team- und Dienstbesprechungen in die Einrichtungen, um über unsere Sichtweise zu informieren.

Mit kollegialen Grüßen

Ihre Mitarbeitervertretung



Hilmar Ernst
(Vorsitzender)

