



September 2016

.aktuell

- für die Beschäftigten im Ev.-luth. Kirchenkreis Göttingen -

Arbeitszeitkonto

Jahressonderzahlung

Teilzeit und
Befristung

Arbeitszeit

Krankheit

Rund um den
Arbeitsvertrag

Urlaub
Arbeitsbefreiung

BEM

Eingruppierung
und Entgelte

ver.di und das
kirchl. Arbeitsrecht

Kündigung

Neuwahl der MAV

Am 22. März 2016 fand die konstituierende Sitzung der MAV für die Wahlperiode 2016 – 2020 statt.

Die MAV des Ev.-luth. Kirchenkreises Göttingen besteht aus 13 Mitgliedern und vertritt derzeit mehr als 1000 Beschäftigte.

Wir wollen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ihrem Recht verhelfen
- dass der Kirchenkreis sich als Guter Arbeitgeber darstellt
- Mitarbeitende bei Konflikten am Arbeitsplatz unterstützen

Rufen Sie uns an oder vereinbaren Sie einen Termin mit uns.



Foto: Die neugewählten Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter.

Die hintere Reihe von links nach rechts: Wolfgang Eggerichs, Hilmar Ernst (Vorsitzender), Werner Massow (stellvertretender Vorsitzender), Karin Jobke, Sonja Lentz, Mike Wacker, Verena Kunkel, Thomas Hartmann.

In der vorderen Reihe von links nach rechts: Inge Lütge, Elke Walter und Heike Hildmann (Schriftführerin).

Es fehlen: Marion Pfeifer-Kripahle und Ruth Wendt.

Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

„Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Richard v. Weizsäcker

Am 25. April 2016 wurde ich, Gabriele Schramme, zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten im Kirchenkreis Göttingen gewählt.

Nicht jede Behinderung ist sichtbar; die Folgen eines schweren Herzinfarktes oder einer Diabeteserkrankung sind i. d. R. nicht erkennbar, sie können aber zu Einschränkungen im Berufsleben führen. Viele verbinden den Begriff der Behinderung mit Menschen, die im Rollstuhl sitzen.

Das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie definiert den Begriff folgendermaßen: „schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50, wenn sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches (Sozialgesetzbuch) haben“.

Ist die Schwerbehinderung durch das Landessozialamt festgestellt worden, haben diese Beschäftigten beispielsweise einen Anspruch auf fünf Tage mehr Urlaub im Jahr. Weitere Nachteilsausgleiche bestehen in einem besonderen Kündigungsschutz, begleitenden Hilfen im Arbeitsleben und einer vorgezogenen Altersrente.



Sollten Sie weitere Fragen haben erreichen Sie mich telefonisch unter 0551/5476317.

Gabriele Schramme

Einführung von Arbeitszeitkonten

Nach einer langen Verhandlungsphase zwischen der Kirchenleitung und der MAV werden ab dem 01.10.2016 Arbeitszeitkonten in unserem Kirchenkreis eingeführt.

Die Notwendigkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung, die die Einführung von Arbeitszeitkonten regelt, ergab sich aus dem ab dem 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetz (MiLoG) in Verbindung mit § 10 des auch für uns geltenden Tarifvertrages der Länder (TV-L)*. Verbunden mit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten ist die einheitliche Erfassung der Arbeitszeit aller Beschäftigten.

Das Mindestlohngesetz schreibt vor, dass Mehrarbeitsstunden, die nicht bis zum Ende des Folgemonats ausgezahlt wurden, auf ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Sie sind innerhalb von 12 Kalendermonaten durch Freizeitgewährung oder Zahlung des Entgeltes auszugleichen. Vereinfacht dargestellt soll so verhindert werden, dass bei einer hohen Anzahl von geleisteten Mehrarbeitsstunden ein Entgelt von derzeit 8,50 € pro Stunde unterschritten wird.

§ 10 des TV-L schreibt zwingend vor, dass Arbeitszeitkonten nur nach Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) zwischen Dienststellenleitung und MAV eingeführt werden können.

*Gleiches gilt für die TVöD-Anwender ab 01.01.2017.

Um den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Vorgaben gerecht zu werden, kam es jetzt zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung in unserem Kirchenkreis.

Durch die **Beharrlichkeit** der Mitarbeitervertretung konnte erreicht werden, dass für alle Beschäftigten des Kirchenkreises zukünftig eine echte **Wahlmöglichkeit** beim Abbau von geleisteter Mehrarbeit und Überstunden besteht.

Die DV sieht ausdrücklich vor, dass die Entscheidung, ob der Ausgleich des Arbeitszeitkontos zum Ende des Ausgleichszeitraums in Freizeit oder in Geld erfolgen soll, **allein bei der Mitarbeiterin bzw. beim Mitarbeiter** liegt. Dies war lange der zentrale Streitpunkt in den Verhandlungen.

Folgende weitere wichtige Eckpunkte der Dienstvereinbarung sind:

- Der Buchungszeitraum auf das AZ-Konto beträgt 1 Jahr
- Die Untergrenze des AZ-Kontos beträgt 20 Minusstunden
- Die Obergrenze des AZ-Kontos liegt bei 80 Plusstunden. Beim Überschreiten von 100 Plusstunden kann auf Wunsch eine sofortige Auszahlung der Differenz bis 80 Plusstunden erfolgen.

Auf unserer Homepage (www.mav-goettingen.de) kann der genaue Wortlaut der DV nachgelesen werden. Bei Rückfragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung. (HE)

Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Zum 1. August 2016 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz „BEM“, im Kirchenkreis Göttingen eingeführt.

Das 9. Sozialgesetzbuch (§ 84 Abs. 2 SGB IX) verpflichtet die Arbeitgeber, Beschäftigten, die innerhalb von 12 Monaten wiederholt oder ununterbrochen **länger als 6 Wochen arbeitsunfähig** waren, ein BEM anzubieten.

Das BEM wurde auf Druck der Gewerkschaften im SGB verankert, um krankheitsbedingte Kündigungen zu reduzieren.

In einem BEM-Verfahren wird ein systematischer Suchprozess in Gang gesetzt. Es wird versucht, mögliche **arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken aufzudecken**, wobei z.B. Gefährdungsbeurteilungen herangezogen oder erstellt werden, um auch Defizite im Arbeitsschutz und Gesundheitsrisiken zu ermitteln und zu beheben.

In BEM-Gesprächen werden gemeinsam Maßnahmen der Wiedereingliederung und der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung vereinbart und ggf. versucht, geeignete Leistungen/Hilfen aus dem sozialen Sicherungssystem zu organisieren.

Dies alles geschieht, **um einer er-**

neuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, bestenfalls dauerhaft zu vermeiden.

Das BEM im Kirchenkreis Göttingen hat die Leitung des Kirchenkreises zusammen mit der Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung zum BEM geregelt.

Damit wurde ein **einheitliches Verfahren** für alle Beschäftigten ausgehandelt, bei dem die Mitarbeitervertretung beteiligt ist. Der Verlauf der Gespräche ist durch Leitfäden verbindlich.

Kommt es zu einem BEM-Verfahren, wird durch eine Datenschutzvereinbarung ein **höchstmöglicher Schutz von sensiblen Informationen** geregelt. Unterlagen der BEM-Gespräche werden gesondert von der allgemeinen Personalakte aufbewahrt.

Vor einem BEM-Verfahren bietet die MAV ein unverbindliches Info-Gespräch an.

Informationen zum BEM finden Sie auch im beiliegenden Flyer. Hier wird der Verfahrensablauf genau beschrieben. Alle weiteren Informationen finden Sie auf der Homepage der MAV: www.mav-goettingen.de unter dem Stichwort „BEM“.

Ein angebotenes **BEM ist freiwillig** und kann während des Verfahrens auch jederzeit beendet werden. (TH)

Neues aus der ADK

In der Juni-Sitzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) haben sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auf die Auszahlung der bis dahin ausstehenden Tarifierhöhung von 2,3 % (mindestens 75,- Euro für Vollzeitbeschäftigte) geeinigt. Diese Auszahlung erfolgte mit den Juli-Gehältern.

Die Beschäftigten der Hannoverschen Landeskirche haben lange auf die Übernahme dieser Tarifierhöhung warten müssen. Die Arbeitgeber verlangten dafür im Gegenzug eine Eigenbeteiligung an der Finanzierung unserer Zusatzversorgung (ZVK).

Diese geforderte Selbstbeteiligung aller ArbeitnehmerInnen in der Hannoverschen Landeskirche an der Zusatzversorgung konnte leider nicht verhindert werden.

Der Griff in die Taschen der Beschäftigten beginnt im nächsten Jahr.

Ab dem 01.01.2017 müssen sich die Beschäftigten nun mit 0,4 % ihres Bruttogehaltes an der Finanzierung ihrer Zusatzversorgung beteiligen. Angesichts der riesigen Deckungslücken in unserer Zusatzversorgungskasse kann es unserer Einschätzung nach zukünftig zu Erhöhungen des Eigenanteils kommen.

Des Weiteren wurde beschlossen, dass für die Beschäftigten im Erziehungsdienst ab dem 01.01.2017 ein Umstieg vom TV-L auf den TVöD stattfinden wird.

Für die anderen kirchlichen Beschäftigten konnte leider keine diesbezügliche Einigung erzielt werden.

Als Mitarbeitervertretung bedauern wir die Aufgabe der Tarifeinheit und die daraus folgende Spaltung der Beschäftigten auch in unserem Kirchenkreis außerordentlich. (HE)

**... bitte schon einmal vormerken:
Am 8. Dezember 2016 findet unsere dies-
jährige Mitarbeiterversammlung statt.
Details dazu in den nächsten Wochen per
Post und auf der Internetseite:
www.mav-goettingen.de**

Der Kirchenkreis Göttingen: ein guter Arbeitgeber?

Was verbirgt sich hinter dieser Frage?

Die MAV des Kirchenkreises Göttingen ist in ihrer täglichen Arbeit häufig mit Konflikten in den Einrichtungen des Kirchenkreises konfrontiert. Die Ursachen dieser Konflikte sind unterschiedlichster Art.

Die Ursachen von Konflikten können im persönlichen Verhalten der Parteien liegen, aber sie können auch strukturell bedingt sein. Meistens ist es eine Mischung aus beidem.

Um strukturell bedingte Konflikte zu verhindern, müssen die Strukturen verändert werden. Ein verantwortungsvoller Arbeitgeber wird diese Veränderungen anstreben.

Bei einem Treffen vor 2 Jahren zwischen Trägervertretern und der MAV entstand unter anderem die Idee, der Ursache von Konflikten genauer auf den Grund zu gehen.

Die Suche nach den Konfliktursachen kann nicht vom grünen Tisch aus, ohne Einbeziehung der Beschäftigten, erfolgen. Nur die Betroffenen selbst können dies am besten beurteilen. Deshalb war schnell klar, dass eine MitarbeiterInnenbefragung stattfinden muss.

Es war auch klar, dass diese Befragung von Leuten gemacht werden muss, die etwas davon verstehen. Was lag da näher, als beim Sozialwissenschaftlichen

Institut der EKD (SI) nachzufragen.

Dort war man sehr angetan von der Idee, zumal es etwas Vergleichbares in der Landeskirche Hannovers noch nicht gegeben hat.

Sowohl der MAV, als auch den Trägervertretern war klar, dass in so einem Prozess eine neutrale Moderation beteiligt sein muss. Hier wurde mit Herrn Wirtz (Uni Osnabrück) ein geeigneter und in solchen Prozessen erfahrener Moderator gefunden.

Es stellte sich dann die Frage nach den Kosten. Nach längeren Verhandlungen waren sowohl der Kirchenkreis Göttingen als auch die Landeskirche Hannover bereit, die Kosten zu tragen.

Parallel zur Klärung der Kosten wurden in einer für dieses Projekt eigens eingerichteten Steuerungsgruppe unter Beteiligung der MAV und Kirchenkreisvertretern acht Thesen entwickelt (zu finden auf der Homepage: www.mav-goettingen.de unter der Rubrik „Guter Arbeitgeber“), die als Grundlage für die Befragung gelten sollten.

Auf Grundlage dieser Thesen wurde zusammen mit Herrn Rebensdorf vom SI ein Fragebogen entwickelt.

Da wir als MAV keine Stellvertreterpolitik machen, war es uns wichtig, die Mitarbeiterschaft mit einzubeziehen. Daher wurde unter Beteiligung

... ein guter Arbeitgeber?

unterschiedlicher Berufsgruppen des KK und Trägervertretern dieser Fragebogen zur Veränderung in einem sog. word-café vorgelegt. Viele der vorgeschlagenen Veränderungen wurden in den Fragebogen einbaut.

Die Fragebögen wurden an alle Beschäftigten des KK verschickt. Die Rücklaufquote betrug 51,6 Prozent, was ungewöhnlich hoch ist. Hier zeigt sich das große Interesse der Mitarbeiterschaft an Veränderungen.

Die Auswertung zeigte, dass die Zufriedenheit im KK allgemein hoch ist. Es gab aber einzelne Themen, bei denen die Zufriedenheit weniger hoch war. Diese Themen sind:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzgestaltung/
Rahmenbedingungen

Für diese Abweichungen hat die Steuerungsgruppe dann Fragen entwickelt, die wiederum in einem word-café zur Findung von Problemen im Einzelnen und zur Findung von Lösungen eingebracht wurden. Es wurden viele Probleme genannt und gute Lösungsansätze vorgeschlagen.

Jetzt geht es darum, gemeinsam mit der Kirchenleitung so viel wie möglich umzusetzen, damit mit Recht gesagt werden kann: Die Kirche ist ein guter Arbeitgeber. (WE)

MAV BÜROZEITEN:

Mo. - Do. von 8⁰⁰ - 16⁰⁰ Uhr
Fr. von 8⁰⁰ - 13⁰⁰ Uhr

Auf dem Hagen 23
37079 Göttingen

Tel.: 0551-54763-12
Fax: 0551-54763-15

E-mail: info@mav-goettingen.de
www.mav-goettingen.de

IMPRESSUM

mav.aktuell

HERAUSGEBER:

Mitarbeitervertretung im Ev.-luth.
Kirchenkreis Göttingen

VERANTWORTLICH

für den Inhalt (i.S.d.P.):
Hilmar Ernst

Auf dem Hagen 23
37079 Göttingen

REDAKTION

Wolfgang Eggerichs (WE)
Hilmar Ernst (HE)
Thomas Hartmann (TH)
Mike Wacker (MW)

LAYOUT

Thomas Hartmann

ADRESSE

Redaktion *mav.aktuell*
Auf dem Hagen 23
37079 Göttingen

Tel.: 0551-54763-12
Fax: 0551-54763-15

E-mail: info@mav-goettingen.de

AUFLAGE

1100 Stück