

Newsletter Nr. 4 der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf

09.12.21

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Sie bekommen diese Mail, weil Sie sich bereit erklärt haben, sich in den Mailverteiler der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf aufnehmen zu lassen. Sie können sich jederzeit wieder vom Newsletter abmelden, indem Sie an die Mailadresse MAV.Neustadt-Wunstorf@evlka.de eine Abmeldung senden.

1. Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (NachwG)

Alle Beschäftigten im Kirchenkreis werden in den nächsten Wochen vom Kirchenkreis Post erhalten, mit der sie gebeten werden, eine „Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (NachwG)“ zu unterschreiben. Vorab möchten wir auf diesem Weg zu dem Sachverhalt informieren.

Das deutsche Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert.

Zu den wesentlichen Bedingungen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG gehört auch die Ausschlussfrist. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (6 AZR 465/18) damit befasst, ob es zum Nachweis einer Ausschlussfrist ausreicht, wenn im Arbeitsvertrag auf die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung verwiesen ist.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der bei einer katholischen Kirchengemeinde angestellt war und der nachträglich seine Eingruppierung monierte. Sein Arbeitsvertrag verwies auf eine Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung, in der eine sechsmonatige Ausschlussfrist festgelegt war. Diese Frist hatte der Kläger versäumt und dennoch Zahlung der Differenzansprüche aus der höheren Eingruppierung eingeklagt. Mit seiner Entscheidung hat das BAG festgestellt, dass die Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zwar inhaltlich auch eine darin enthaltene Ausschlussfrist erfasst und diese damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Das BAG ist aber der Auffassung, dass eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen nicht ausreichend gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Nachweisgesetz nachgewiesen ist, wenn der Arbeitsvertrag lediglich pauschal auf die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen verweist. Vielmehr ist die Ausschlussfrist dem Arbeitnehmer **im Volltext** vorzulegen. Geschieht dies nicht, können Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob sie die Frist nicht versäumt hätten.

Dies holen die Anstellungsträger jetzt nach, indem sie auf die geltenden Ausschlussfristen in der Dienstvertragsordnung sowie im TV-L im Volltext hinweisen. **Kurz gesagt: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.**

2. Dienstvereinbarung zum 01.11.21 zu Überlastungs-/Gefährdungsmeldungen abgeschlossen

Die Arbeitsverdichtung hat in den letzten Jahren unter dem fortwährenden Kostendruck immer mehr zugenommen. Notwendige Neueinstellungen oder Reparaturen wurden nicht vorgenommen. Die „unendlich leidensfähigen“ Mitarbeitenden haben alles mitgetragen, es ging ja schließlich um die Existenz der Einrichtung oder das Wohl der Kirchengemeinde. Wer da nicht mitziehen wollte oder konnte hatte schlechte Karten im Team. Und ein Aufbegehren oder gar Bemängeln der Missstände kam schon gar nicht in Frage, geschweige denn das Schreiben einer Beschwerde. Es könnte dann der Verdacht entstehen, man wolle sich der Verantwortung entziehen oder für eine persönliche Überforderungssituation dem Arbeitgeber die Verantwortung zuschieben. Auf diese Sichtweise treffen wir häufig. Dabei ist das Benennen von Mängeln und Gefahren gerade ein besonders verantwortliches Handeln, das die Erledigung der zugeschriebenen

Aufgaben sicherstellt und die Verantwortung für die Schaffung des erforderlichen Rahmens zur Aufgabenerfüllung an den Arbeitgeber zurückgibt.

Um das möglichst zielgerichtet und erfolgversprechend anzugehen, braucht es aber das notwendige Wissen, einen sicheren rechtlichen Hintergrund und eine entsprechende Form: die der Überlastungs- oder Gefährdungsmeldung. Diese Meldung soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, entsprechende Entscheidungen zu fällen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Zusammen mit dem Kirchenkreisvorstand hat die MAV dazu eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Die Dienstvereinbarung ist auf der Homepage der MAV einzusehen: <http://www.mav-neustadt-wunstorf.de/4.html>

Neben dem Kirchenkreis haben sich bis jetzt 9 Kirchengemeinden der Dienstvereinbarung angeschlossen: Bokeloh, Helstorf, Idensen-Mesmerode, Otternhagen, Bordenau-Poggenhagen, Corvinus Wunstorf, Liebfrauen, Schloß Ricklingen und Niedernstöcken/Kapellengemeinde Esperke.

3. Dienstvereinbarung zur Entgeltumwandlung für Sachleistungen (Dienstradleasing)

Nachdem die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission bereits am 10.12.2020 beschlossen hat, dass durch Entgeltumwandlung das Leasing eines Dienstrads ermöglicht werden soll, hat die Landeskirche nun einen Rahmenvertrag mit „Mein Dienstrad“ abgeschlossen, so dass in Kürze Mitarbeitende über diese Leasingfirma ein Fahrrad erwerben können. Der Start verzögerte sich noch, weil die Landeskirche neue Versicherungsverträge abschließen musste.

Die Informationen hierzu sind jetzt an die Kirchenkreise versendet worden und die MAV hat in ihrer Sitzung am 02.12.21 beschlossen, die Musterdienstvereinbarung zum Dienstradleasing abzuschließen und den Kirchenkreis darüber informiert, damit dieser auch der Vereinbarung zustimmt. Zusätzlich muss jeder Kirchenvorstand jeder Kirchengemeinde dieser Musterdienstvereinbarung zustimmen. **Wichtiger Hinweis:** Den genauen Start können wir Ihnen zur Zeit noch nicht mitteilen. Wir werden Sie über den Newsletter und die Homepage weiter informieren.

Erst danach haben Mitarbeitende die Möglichkeit, das Dienstradleasing in Anspruch zu nehmen. Dies geschieht dann im Rahmen der Entgeltumwandlung. Aufgrund der Entgeltumwandlung vermindert sich nicht nur das Steuer-Brutto, sondern auch das Sozialversicherungs-Brutto. Auf den umgewandelten Entgeltbetrag werden keine Sozialversicherungsbeiträge an die gesetzliche Renten-, Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung entrichtet. Durch die z. B. geringeren Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Zusatzversorgung (ZVK) ergeben sich in der Folge geringere Rentenanwartschaften. Wegen des geringeren Bruttoentgelts vermindert sich auch ein etwaiges Krankengeld.

Mitarbeitende, die Interesse an einem Dienstradleasing haben, sollten sich also genau informieren, ob ein Leasing für sie vorteilhaft ist. Von Vorteil ist, dass die Dienstgeber neben dem Anteil an der Leasingrate auch die Kosten für eine Versicherung und den Wartungsvertrag des Fahrrades übernehmen (bei den privatrechtlich Beschäftigten). Sobald der*die Mitarbeitende (z. B. infolge Beendigung des Dienstverhältnisses, Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts bzw. Beurlaubung ohne Bezüge, Elternzeit, Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (nur privatrechtlich Beschäftigte), Versetzung zu einem anderen Dienstherrn (nur öffentlich-rechtlich Beschäftigte) kein Entgelt /Gehalt bezieht, ist die Nutzung des Dienstrades untersagt.

Nachteilig könnte sein, dass für das Leasing der Listenpreis für das Fahrrad veranschlagt wird. Durch Händler Rabatte und ähnliches kann es deshalb durchaus günstiger sein, ein Fahrrad direkt zu erwerben. Berechnungsbeispiele können Mitarbeitende auf der Website von „Mein Dienstrad“ eingeben. Auch weitere Informationen sind dort abrufbar. Ob sich das Leasing eines Fahrrades lohnt, muss jede/r Mitarbeitende selbst entscheiden.

Weitere Informationen und Unterlagen sind auf der Homepage der MAV unter dem Punkt 9 einzusehen:

<http://www.mav-neustadt-wunstorf.de/12.html>

Hier gibt es noch kritische Hinweise von ver.di:

<https://bund-laender-nrw.verdi.de/service/++co++04610690-5719-11e7-b58e-525400940f89>

4. Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Impf- oder Genesenenstatus und der Einführung der allgemeinen 3G-Regel für Arbeitgeber und Mitarbeitende (Stand: 01.12.21)

Kurzfristig wurden das Infektionsschutzgesetz des Bundes sowie die Corona-Verordnung des Landes Niedersachsen geändert, veröffentlicht und in Geltung versetzt (Inkrafttreten des Gesetzes und der Verordnung ab 24.11.2021). Die Änderung des Infektionsschutzgesetzes führt zu weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Am bedeutendsten ist die Einführung der 3G-Regel für Arbeitgeber und alle Beschäftigten. Davon sind alle Kirchengemeinden, Kirchenkreise, die Landeskirche wie auch alle Einrichtungen betroffen. In welcher Weise, können Sie dem überarbeiteten Informationsblatt „Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Impf- oder Genesenenstatus und der allgemeinen 3G-Regel für Arbeitgeber und Mitarbeitende“ entnehmen (vgl. Homepage der MAV vom 03.12.21): <http://www.mav-neustadt-wunstorf.de/index.html>

5. Tarifiergebnis Öffentlicher Dienst Länder steht: 2,8 Prozent mehr und 1300 Euro Bonus

Am 29.11.2021 hat ver.di nach schwierigen Verhandlungen ein Ergebnis im Tarifkonflikt für die Beschäftigten der Länder erzielt (TV-L). Hier das Ergebnis für die Beschäftigten aus dem allgemeinen Teil:

- **Sonderzahlung von 1.300 Euro (Auszahlung bis März 2022)- steuer- und abgabenfrei**
Die Sonderzahlung ist an folgende Bedingungen geknüpft: Arbeitsverhältnis hat bereits am 29.11.2021 bestanden und zwischen diesem Datum und dem 01.01.22 muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben. Teilzeitbeschäftigte erhalten sie anteilig zu ihrem Beschäftigungsumfang.
 - **Entgelterhöhung um 2,8 Prozent ab dem 01.12.2022**
 - **Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit von 24 Monaten, also bis 30. September 2023.**
Für die kirchlichen Beschäftigten (im Tarifwerk TV-L) bleibt abzuwarten, ob das Ergebnis übernommen wird. Das Procedere ist das bekannte: 1. Warten auf das Schriftliche Einigungspapier des Tarifabschlusses / 2. Beschluss in der ADK (Arbeitsrechtlichen Kommission in Hannover), ob und zu wann das Tarifiergebnis für die kirchlichen Beschäftigten Gültigkeit bekommt. Quelle: MAV Göttingen: www.mav-goettingen.de
-

6. Entgelte der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst ziehen mit Entgelten im Kommunalbereich gleich

Pünktlich zum neuen Kita-Jahr ziehen die Entgelte der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst mit den Entgelten im Kommunalbereich vollständig gleich:

Im Gleichklang mit der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Kommunen erhalten die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet, rückwirkend ab dem 1. August 2021 das Leistungsentgelt nach §§ 18, 18a TVöD. Dafür hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) am 9. September 2021 nach langjährigen Verhandlungen im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen. Der aktuelle TVöD-Abschluss eröffnet erstmals die Möglichkeit, das Leistungsentgelt auf Grundlage einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen pauschal, d.h. ohne vorherige individuelle Leistungsbemessung, an die Beschäftigten auszuzahlen. „Das war für uns Voraussetzung“, sagt Annekatri Herzog, Sprecherin der Arbeitgeberseite in der ADK. „Wir haben das pauschale Leistungsentgelt schnellstmöglich in den kirchlichen Bereich übernommen und liegen nun im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende mit den Kommunen gleichauf.“

„Dieser Beschluss war längst überfällig“, sagt Werner Massow in Vertretung des Sprechers der Arbeitnehmerseite in der ADK. „Endlich schließt sich hier eine Entgeltlücke, die in den vergangenen Jahren für viel Frust in den Einrichtungen gesorgt hat.“

Für das Jahr 2021 wird das Leistungsentgelt anteilig für die Monate August bis Dezember in pauschaler Höhe von 2% des für den Monat September 2021 zustehenden Tabellenentgelts zur Auszahlung gebracht.

Die Auszahlung erfolgt mit dem Dezembergehalt. Quelle: https://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/presse-und-medien/nachrichten/2021/09/2021-09-16_7

In Nummer 8 Absatz 1 Satz 7 der Anlage 9 zur DienstVO ist geregelt, dass für das Jahr 2021 ab dem Inkrafttreten (01.08.2021), also für fünf volle Monate, ein anteiliges Leistungsentgelt in Höhe von 2 % pro Monat des für den Monat September 2021 jeweils zustehenden Tabellenentgelts im Dezember 2021 an die Mitarbeitenden pauschaliert, d. h. ohne Leistungsbemessung, ausgezahlt wird. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden mit ihrem Dezemberentgelt 2021 zusätzlich ein Leistungsentgelt ausbezahlt bekommen, das der Höhe nach 5 x 2%, also 10% des Tabellenentgelts, das ihnen für den Monat September 2021 zustand, beträgt.

Die Auszahlung des Leistungsentgelts setzt voraus, dass die Mitarbeitenden auch zum Zeitpunkt der Auszahlung im Dezember 2021 im Dienstverhältnis stehen und ein Tabellenentgelt beziehen. Denn Entgeltanreize können nur bei aktiv im Dienst stehenden Mitarbeitenden ihren Zweck einer Leistungssteigerung entfalten und laufen z.B. gegenüber beurlaubten Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit befinden, ins Leere.

Mitarbeitende, die spätestens am 31. August 2021 ausgeschieden sind oder die erst nach dem 30.09.2021 neu angestellt worden sind, haben keinen Anspruch auf die Auszahlung des Leistungsentgelts.

7. Informationen der Sbv und Gleichstellungsbeauftragten

Ein weiteres Jahr mit Corona als Hauptthema neigt sich dem Ende. Ich möchte Sie heute über einiges Wichtiges informieren. Durch meine verschiedenen Tätigkeiten und darüber hinaus flexiblen Arbeitszeiten, habe ich mich entschieden, erstmal keinen festen Sprechtag für die Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und als Gleichstellungsbeauftragte einzuführen. Sie erreichen mich bis auf weiteres unter den Email Adressen:

Schwerbehindertenvertretung.neustadt-wunstorf@evlka.de und
Gleichstellungsbeauftragte.neustadt-wunstorf@evlka.de.

Ich stehe Ihnen für Anliegen zu den Themen Anträgen auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, Gleichstellungsanträge, BEM, Hilfen /Unterstützungen im Arbeitsalltag sowie zu den verschiedenen Themen der Gleichstellung zur Verfügung.

Sollten Sie dringende Anliegen haben, können sie mich auch in der Kita Sonnenblume Mandelsloh Tel. 05072/232 erreichen.

Zum 01. Februar endet meine Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte. Sollten Sie Interesse an einer Tätigkeit im Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf als neue/r Gleichstellungsbeauftragte/r haben, sprechen Sie mich gerne an.

Ich wünsche Ihnen allen ein gesegnetes Weihnachtsfest, einen guten Start ins Jahr 2022 und bleiben Sie gesund.

Diana Dannenberg

8. Mitarbeiterversammlung

Es ist geplant, eine Mitarbeiterversammlung am 28. April 2022 in Neustadt in der Zeit von 13.45 Uhr - ca. 16.15 Uhr durchzuführen.

9. Büro der MAV

In der Zeit vom 24.12. – 31.12.21 ist das Büro der MAV nicht besetzt.



Eine besinnliche Adventszeit, ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen hoffnungsvollen Rutsch ins Jahr 2022 wünscht die MAV

Mitarbeitervertretung Neustadt-Wunstorf
An der Liebfrauenkirche 5-6
31535 Neustadt a. Rbge.
Tel. 05032/5914
FAX 05032/96 69 96 0
eMail MAV.Neustadt-Wunstorf@evlka.de
Homepage: www.MAV-Neustadt-Wunstorf.de