



Mitarbeitervertretung Neustadt-Wunstorf
An der Liebfrauenkirche 5-6
31535 Neustadt
☎ 05032/5914 Fax: 966 996 0
Email MAV.Neustadt-Wunstorf@gmx.de

Homepage: www.MAV-Neustadt-Wunstorf.de

16.12.2013

Newsletter Winter 2013

1. Möglichkeit zu einer höheren Eingruppierung für Küster und Küsterinnen

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) hat in ihrer Sitzung am 23.09.2013 die Möglichkeit zu einer höheren Eingruppierung für Küster beschlossen. Ab dem 1. Oktober werden Küsterinnen und Küster, die eine Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3 Jahren Dauer abgeschlossen haben und deren Ausbildung der Kirchengemeinde, für die sie tätig sind, auch tatsächlich nützlich ist, in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Voraussetzung dafür ist, dass ihnen kleinere Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten übertragen werden. Bisher war die höchst mögliche Eingruppierung im Küsterbereich die Entgeltgruppe 4. Durch diesen Beschluss der ADK wird zukünftig eine gleichwertige Eingruppierung analog den Hausmeistern vorgenommen. **Bitte melden Sie sich in der Personalabteilung oder bei der MAV, wenn das für ihre Tätigkeit zutrifft.**

Hier der **Auszug aus der Dienstvertragsordnung** (zuletzt geändert durch die 77. Änderung der DienstVO vom 23. Sept. 2013) :

D. Küsterinnen, Kirchenvögtnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 4

1. Küsterinnen, Kirchenvögtnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 5

2. Küsterinnen, Kirchenvögtnen, Kirchendienerinnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 1 wesentlich heraushebt

2a. Küsterinnen, Kirchenvögtnen, Kirchendienerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, wenn ihnen kleinere Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten übertragen sind ^{88Erl. 2}

Entgeltgruppe 6

3. Küsterinnen, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. Der Kreis dieser Kirchen wird von der zuständigen obersten Behörde abschließend festgelegt

Erl. 2: Fallgruppe 2a eingefügt m.W.v. 01.10.2013 gem. § 1 Nr. 2 der 77. Änderung der DienstVO

2. Zusatzversorgungskasse Hannover

Die Homepage der Zusatzversorgungskasse Hannover in Detmold bietet unter www.kzvkhannover.de neuerdings ein leicht erweitertes Informationsangebot. In der Rubrik „Über uns“ - „Auf einen Blick“ sind die wichtigsten Zahlen der Versicherten, der Bilanzsumme und der Rentenleistungen im Jahr 2012 aufgeführt. Unter „Informationen / Versicherte“ finden sich im Bereich „Fragen und Antworten“ neu eingestellt die wichtigsten Fragen zur Betriebsrente beantwortet.

3. Informationen aus dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers

Langjährige Beschäftigte genießen auch bei langer Krankheit Schutz

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat in einem Urteil vom 09.01.2013 (7 Ca 5063/12) entschieden, dass ein Arbeitgeber einem Beschäftigten, der langjährig tätig ist, auch, wenn dieser wegen Erkrankungen häufig fehlt, nicht ohne weiteres kündigen darf. Eine krankheitsbedingte Kündigung kann bei einer langjährigen Betriebszugehörigkeit nicht alleine auf der Grundlage der Betrachtung der Krankheitszeiten in den letzten zweieinhalb Jahren durchgeführt werden. Diese Betrachtung reicht zur Erstellung einer negativen Gesundheitsprognose nicht aus. Vielmehr muss überprüft werden, ob eine negative gesundheitliche Zukunftsprognose wahrscheinlich ist. Auch muss der Arbeitgeber bei einer langen Betriebszugehörigkeit den ernsthaften Versuch einer betrieblichen Wiedereingliederung unternehmen.

Im vorliegenden Fall war eine 55-jährige Briefsortiererin seit über 16 Jahren in einem Postunternehmen tätig und gemäß Tarifvertrag ordentlich unkündbar. In den letzten zweieinhalb Jahren hatte sie wegen unterschiedlicher Erkrankungen jährlich bis zu 81 Tage gefehlt. Ein BEM-Gespräch hatte stattgefunden. In ihm war geklärt worden, dass die Erkrankungen nicht in Zusammenhang mit betrieblichen Gegebenheiten stehen. Der Arbeitgeber hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit gekündigt. Das Arbeitsgericht Frankfurt erklärte die Kündigung für unwirksam. (Siegfried Wulf)

Bewerbungsgespräch während einer Krankschreibung erlaubt

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat in einem Urteil vom 05.03.2013 (AZ.: 5 Sa 106/12) entschieden, dass eine Krankschreibung nicht grundsätzlich einen Grund darstellt, der eine Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch unmöglich macht. Grundsätzlich muss ein krankgeschriebener Arbeitnehmer alles dazu beitragen, um seine Genesung nicht zu beeinträchtigen. Der arbeitsunfähig Geschriebene ist nicht verpflichtet, sich nur im Haus oder sogar im Bett aufzuhalten. Sein Verhalten muss immer abgestimmt sein auf die Erkrankung. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer hat während seiner Ausfallzeit durch sein eigenes Verhalten dafür Sorge zu tragen, dass er die Phase der Arbeitsunfähigkeit möglichst zügig überwindet.

Im vorliegenden Fall hatte sich ein Mitarbeiter eines Sanitärfachhandels bei einer städtischen GmbH als Geschäftsführer beworben. Am Tag des Vorstellungsgesprächs war er arbeitsunfähig geschrieben, nahm aber an dem Vorstellungsgespräch teil. Der Arbeitgeber erfuhr über die Presse davon und kündigte daraufhin fristlos. Das Gericht verwarf die Kündigung mangels eines wichtigen Grundes. Auch, dass der Arbeitnehmer sich an anderer Stelle beworben habe, rechtfertigt keine Entlassung, entschied das Landesarbeitsgericht, da das Grundgesetz dem Arbeitnehmer die freie Arbeitsplatzwahl gewährt. (Siegfried Wulf)

Entgelt-Erhöhung

Nächste Entgelt-Erhöhung zum Jahreswechsel

Zum 01.01.2014 greift auch bei den kirchlichen Beschäftigten die für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte 2. Stufe der Entgeltsteigerung in Höhe von 2,95 %. Download der Entgelttabelle ab 2014 hier: <http://www.mav-neustadt-wunstorf.de/11.html>

4. Informationen aus der letzten Synode (26. bis 29.11.2013)

Neuordnung Versorgungskasse - Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden

„Auf dem Verhandlungsweg werde sich um eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden bemüht. Anzustrebendes Ziel soll dabei eine Mitarbeiterbeteiligung von einem Prozentpunkt sein. Falls eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden bis Ende des Jahres 2015 nicht auf dem Verhandlungswege erreichbar sei, solle der Ausstieg aus der Zusatzversorgung erfolgen.“

Mehr Informationen dazu hier:

http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/landessynode/aktuelle-tagung-der-24--landessynode/berichte/finanzausschuss_zvk

Zusammenschluss von Kirchenkreisämtern - Planungsausschuss nennt Probleme der Verwaltungsreform

„Eine Verwaltungsreform im Sinne einer Vereinfachung von Abläufen und Abschaffung überflüssiger Verwaltungsakte sei in den letzten Jahren nicht entscheidend weitergekommen, beklagt der Ausschuss. Das liege unter anderem an der Überlastung der Ämter durch Einführung der Doppik und durch die Fusionen. Die Bereitstellung von Zahlen werde als „zusätzlich belastender Faktor in einer Situation der Überforderung empfunden“.

Mehr Informationen hier:

<http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/landessynode/aktuelle-tagung-der-24--landessynode/berichte/zusammenschluss-kirchenkreisaemter>

Einführung der kaufmännischen Buchführung (Doppik)

„Wieder einmal – nach 2008 und 2009 – beschäftigte sich die Synode mit der Einführung der kaufmännischen Buchführung (Doppik) in der Landeskirche. Zielsetzung war es, bis 2014 die Doppik in allen Gliederungen der Landeskirche einzuführen. 2012 hatte die Synode dem Finanzausschuss zu diesem Ziel einen Prüfauftrag erteilt.“

Mehr Informationen hier:

http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/landessynode/aktuelle-tagung-der-24--landessynode/berichte/bericht_finanzausschuss_doppik

Trägermodelle für Kindertagesstätten

Dr. Jörg Antoine, stellvertretender Direktor des Diakonischen Werk Hannovers e.V., skizziert die aktuelle Situation in der Landeskirche im Blick auf die Veränderungen der Trägerschaften der Kindertagesstätten. 2010 waren erst in elf Kirchenkreisen neue Trägermodelle umgesetzt worden. Heute sind es 34 der 49 Kirchenkreise (69,4%). Weitere elf Kirchenkreise befinden sich in ihren Planungsphasen.

Mehr Informationen hier:

http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/landessynode/aktuelle-tagung-der-24--landessynode/berichte/traegerschaft_kitas

5. [Aus dem Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf](#)

Am 01.01.2013 ist das von der Landessynode beschlossene Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz - GlbG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen sowie für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu erleichtern.

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte muss der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiterin oder Mitarbeiter angehören und darf **nicht** Mitglied der Mitarbeitervertretung sein. Die Bestellung erfolgt für die Dauer von 4 Jahren.

Der Status des oder der Gleichstellungsbeauftragten ist unter anderem:

- Zur Wahrung der Aufgaben ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte ohne Minderung des Arbeitsentgelts von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Die notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mittel sind zu stellen.
- Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung.

Für die Finanzierung von Stellenanteilen einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten hat die Landeskirche für die Haushaltsjahre 2013 und 2014 pro Jahr jeweils dem Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf die zweckgebundene Summe von 6.244,00 € gezahlt.

Die Mitarbeitervertretung hat im Juni in einem Initiativantrag beschlossen, dass eine Arbeitsgruppe eingesetzt wird.

Dieser Vorschlag ist vom Kirchenkreisvorstand beschlossen und die Arbeitsgruppe hat zweimal getagt und sich mit Folgendem beschäftigt:

- Findung geeigneter und interessierter Personen für das Amt
- Vorschlag zur notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Ausstattung
- Vorschlag zur Einbindung in die Gremienarbeit des Kirchenkreises
- Vorschlag zur Information und Bewusstseinsbildung der Dienststellenleitungen
- Entwurf einer Vereinbarung mit dem Kirchenkreisvorstand zur Wahrnehmung der Aufgaben

Wenn es Interessierte aus ihren Reihen gibt, melden Sie sich bitte bei der MAV. Der Prozess der Findung einer geeigneten Person ist noch nicht abgeschlossen. Auch wer mehr Informationen über die Aufgabe des oder der Gleichstellungsbeauftragten erhalten möchte, kann bei der MAV nachfragen.

6. Sonstiges

Fachkräfte fehlen - Prämien und Autos für Erzieher und Erzieherinnen

Mehr Informationen hier:

<http://www.extratipp.com/news/rhein-main/u3-betreuung-erzieher-hessen-kita-3038228.html>

Verantwortlich für die Zusammenstellung:
K.-D. Coring-Weidner