

EmmVau[®] Aktuell

Nr. 2

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg



Herbstausgabe 2018

Impressum

Herausgeber:

Mitarbeitervertretung des
Ev.-Luth. Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg

Mühlenstraße 19
24937 Flensburg

Telefon: **(0461) 50 30 970**

Telefax: **(0461) 50 30 977**

E-Mail: mitarbeitervertretung@kirche-sfl.de

www.emmvau.de

•
•



TELEFONNUMMERN

Ursula Einsiedler

(0461) 50 30 970

Hanna Schulze

(0461) 50 30 971

Volker Wendt

(0461) 50 30 973

V. i. S. d. P.

Ursula Einsiedler
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Redaktion

Volker Wendt

Layout

Regina Pose / Volker Wendt

Auflage **ca. 1.650 Exemplare**

Aktuelle Ausgabe: September 2018 bis November 2018

Nächste Ausgabe: Dezember 2018 bis Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

In dieser Ausgabe:

| | |
|---|-----|
| Titelblatt/Foto Rainer Sturm_pixelio.de | 1 |
| Impressum/ Inhaltsverzeichnis | 2 |
| Auf ein Wort... | 3 |
| Gesundheitsfürsorge | 4 |
| Mitarbeiterversammlung | 5 |
| Betriebsklima | 6-7 |
| Urlaubsantrag | 8 |
| Arbeitgeberjubiläum | 9 |
| Aktuell | 10 |
| Reformationstag Peanuts | 11 |
| Zu guter Letzt.../Foto Alexandra H._pixelio.de | 12 |

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was für ein Sommer, mit Temperaturen, die wir sonst nur aus den südlichen Ländern kennen.

Viele von Euch sind hoffentlich entspannt aus dem Urlaub zurück und können die Erholung noch spüren, bevor langsam der „Arbeitsalltag“ in unser Leben wieder einzieht.

In unseren Kitas sind die Türen für Kinder und Eltern weit geöffnet und viele neue Kolleginnen und Kollegen haben ihre ersten Arbeitstage hinter sich.

An dieser Stelle „**Herzlich willkommen**“ an alle Mitarbeitenden, die im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg einen neuen Arbeitsplatz angetreten haben.

Wenn wir als MV auf diesen Sommer zurückblicken, hatte er auch die eine oder andere Herausforderung für die unterschiedlichen Berufsgruppen im Gepäck:

Auf den Friedhöfen hieß es für die Mitarbeitenden: wässern, wässern und nochmals wässern, damit die Pflanzen überleben konnten.

In der Pflege war es der gute Umgang mit sich selber, wenn die Fahrt von einem zum anderen Kunden zur Sauna wurde. Hier war es wichtig ausreichend zu trinken, sowohl für die Pflegebedürftigen, als auch für die Pflegekräfte.

Für die Verwaltungskräfte und Sekretärinnen war es die hohe Kunst, bei den Raumtemperaturen noch konzentriert zu arbeiten. Hier kam es darauf an, wo sich das Büro befand.

Ein Beispiel aus der Mühlenstr. 19 in Flensburg:

| | |
|--------------|----------------------|
| Keller | 18 Grad (angenehm) |
| Erdgeschoss | 24 Grad |
| 1. Etage | 28 Grad |
| Dachgeschoss | 32 Grad (ohne Worte) |

Und auch für Küster, Hausmeister und Raumpflegerinnen hatte der Sommer jede Menge Schweißtropfen parat.

Es war ein Sommer der Badefreuden, des Strandfeelings, der Grillfeste und lauen Abende, eben ein Sommer der den Namen **SOMMER** mehr als verdient hat.



Kario Rangennaut / pixelio.de

Uschi Einsiedler

Gesundheitsfürsorge

Arbeiten bis zur Rente, Gesunderhalt am Arbeitsplatz

Zwei Schlagworte, die eines unserer aktuellen Hauptthemen in der MV umschreiben.

Seit Jahren beschäftigen wir uns mit der Frage des Gesunderhaltes am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Begehungen der Arbeitsplätze mit den Berufsgenossenschaften und den vierteljährlich stattfindenden Arbeitsschutzausschusssitzungen für den gesamten Kirchenkreis ist schon einiges zur Arbeitssicherheit geschaffen worden.

Was hier noch fehlt, ist die Erstellung der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Ein aktuelles Beispiel aus dem Bereich der Nordkirche sorgt bei uns für Betroffenheit: Eine langjährig beschäftigte Erzieherin in einer Kita bittet um einen Auflösungsvertrag, obwohl sie die 45 Jahre Beitrag zur Rentenkasse noch nicht erfüllt hat und erst 60 Jahre alt ist.

Sie habe gekündigt, weil sie nicht mehr könne.

Die Arbeit in der Kita werde verdichtet, die Anforderungen und Erwartungen ändern sich immer schneller. Die Kollegin halte den Lärm in der Kita nicht mehr aus, sie benötige immer mehr Zeit zum Regenerieren.

Diese Kollegin hat eine persönliche Entscheidung getroffen, die sicher nicht leichtfertig entschieden wurde, bedenken wir nur die finanziellen Einbußen bei der Rente.

Und, Kolleginnen und Kollegen, das kann doch nicht die Lösung sein!

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sind über 50 Jahre alt. Mit der Kündigung verzichten sie auf wertvolle Prozente für die Rente.

Ich gehöre auch zu der Gruppe der über 50-jährigen und frage mich, wie ich und viele meiner Kolleginnen aus der Mobilen Heilpädagogik es schaffen können, bis zum Renteneintritt gesund zu bleiben und zu arbeiten.

Es kann und darf nicht sein, dass diese Probleme individualisiert werden!

Wir wünschen uns eine betriebliche Lösung: Wir wollen die Verhältnisse ändern, z. B. durch die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Gespräche mit den Dienststellenleitungen der mitarbeiterstarken Werke (Kitawerk, Diakonisches Werk, Regionalzentrum und Kirchenkreisverwaltung) haben wir auf die Wichtigkeit des Themas „Gesunderhalt am Arbeitsplatz“ hingewiesen und sind dort auf offene Ohren gestoßen.

Wir werden gemeinsam einen Antrag an den Kirchenkreisrat formulieren. Inhalt soll ein Auftrag sein, das Thema „Gesunderhalt am Arbeitsplatz“ im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg voranzutreiben.

Sollte ein Arbeitskreis zustande kommen, werden wir als Mitarbeitervertretung auf jeden Fall dabei sein.

Wir halten euch auf dem Laufenden, Hanna Schulze

Mitarbeiterversammlung

Vorankündigung

Einladung zur Mitarbeiterversammlung 2018 im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir möchten Sie/Euch ganz herzlich zur Mitarbeiterversammlung im Jahr 2018 einladen.

Zur Wahlmöglichkeit bieten wir zwei Termine mit gleicher Tagesordnung an:

**am Mittwoch den 14.11.2018 von 9.00 Uhr bis ca. 11.30 Uhr
in Schleswig, Friedrichsberg**

und

**am Donnerstag den 15.11.2018 von 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr
in Engelsby, Flensburg**

unser Hauptthema wird in diesem Jahr sein:



Gesund durchs Arbeitsleben!
Was brauche ich wann?

Unterschiedliche Lebensphasen, unterschiedliche Anforderungen!



Die persönlichen Einladungen werden noch rechtzeitig auf den Weg gebracht.

Betriebsklima

Die sozialen und kulturellen Bedingungen unseres Lebens hat der Philosoph Peter Sloterdijk als Klima bezeichnet, das unser Leben und Arbeiten, Fühlen und Handeln beeinflusst.

Manchmal kann es wie ein Frühling sein, der uns aufleben und produktiv sein lässt, manchmal wie drückende Luft, die uns den Atem nimmt. Es gibt Menschen, die brauchen die Ressourcen auf, die das gute Klima einer Gemeinschaft nötig hätte.

Wort zur Woche von Pastor Joachim Thieme-Hachmann, Schleswig

Höchste Zeit für einen Klimawandel

Es ist eine Binsenweisheit, dass Beschäftigte produktiver in einem Betrieb arbeiten, in dem ein gutes Betriebsklima herrscht. Umgekehrt führt ein schlechtes Betriebsklima in aller Regel zu einem hohen Krankenstand, zu Demotivation der Beschäftigten und damit zu einem wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen.

Was ist ein gutes Betriebsklima?

Respektvoller Umgang, gegenseitige Wertschätzung kommt oft als Antwort. Voraussetzung für einen solchen freundlichen und wertschätzenden Umgang miteinander ist die ausreichende Möglichkeit, sich zu begegnen.

Es muss ausreichend Zeit da sein, damit Menschen überhaupt miteinander sprechen, sich gut über Arbeitsinhalte austauschen können und Abläufe und Zielsetzungen besser verständlich werden. Die Zeit muss auch reichen, damit Anweisungen ausreichend erklärt und Fragen beantwortet werden können.



Stefan Bayer_pixelio.de

Gut für das Betriebsklima ist das Vorhandensein einer positiv besetzten Konfliktkultur.

Diese Kritikultur kann durch Instrumente, wie dem Beschwerdemanagement und dem Konfliktmanagement, gefördert werden, da alle Beschäftigten in die Lage versetzt werden, auch in schwierigen Situationen im besten Falle noch zu lernen.

Notwendig sind hierfür vor allem gut geschulte Führungskräfte, die in der Lage sind, Konflikte zu erkennen, anzusprechen und zu bearbeiten. Damit werden langfristige Reibungsverluste im Betrieb vermieden.

Führungskräfte sollten in der Lage sein, lösungsvermittelnd (mediativ) zu kommunizieren, um Konflikte überhaupt anzugehen. Dies ist leider nicht jedem in die Wiege gelegt, man kann aber mediativ-vermittelnde Konfliktlösungstechniken erlernen.

Betriebsklima



191369_original_R_K_by_ivak, simonef, Halifax HH, Engelmausi,

Da es beim Betriebsklima auch um das persönliche Empfinden und Erleben der Beschäftigten geht, muss die Möglichkeit gegeben sein, diese auch äußern zu dürfen.

Nach dem MVG § 35 Mitarbeitergesetz hat jeder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er/sie sich Arbeitgeber oder von Kollegen/Kolleginnen benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Er/sie kann dazu ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

Der Arbeitgeber hat den/die Arbeitnehmer*in über die „Behandlung“ der Beschwerde zu informieren. Er muss erläutern, inwieweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet und wie er ihr abhelfen wird.

Wichtig und hervorzuheben ist, dass dem/der Arbeitnehmer*in keine Nachteile wegen der Beschwerde entstehen dürfen. Gerade der letzte Satz wird oft als Papiertiger begriffen und die Erfahrungen zeigen, dass häufig offen geäußerte Kritik zu Repressalien und Anfeindungen führt.

Wenn aber eine Kultur des offenen Wortes und der gemeinsamen Weiterentwicklung, auch in schwierigen Situationen stattfinden soll, muss die Mitarbeitervertretung die Beschäftigten motivieren, ihre Rechte auch auszuüben.

Arbeitnehmer/-innen können sich auch gleich an die Mitarbeitervertretung wenden, denn nach MVG § 35 hat auch diese Beschwerden entgegenzunehmen, falls sie sie für berechtigt erachtet, um selbst beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bestehen zwischen Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, kann die Mitarbeitervertretung das Kirchengericht anrufen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass es sich lohnt, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer, sich auf den Weg zu begeben für ein BetriebsKLIMA.

Ursula Einsiedler

(Zusammenfassung aus AiB, Nr. 4/2017, von Jürgen Markowski und Annette Morisch)

Urlaubsantrag

Wann ist ein Urlaubsantrag genehmigt?

Sommer, Sonne, Strand und allerschönstes Sommerwetter. Darüber konnten sich viele von uns freuen in diesem Jahr.

Doch manchmal gibt es im Vorwege Unklarheiten um die schönsten Wochen des Jahres, weil die Dienststellenleitung auf den Urlaubsantrag nicht reagiert hat.

Wenn ich keine Antwort bekomme, ist mein Urlaubsantrag damit genehmigt?

Leider nein. Erhält man auf seinen Urlaubsantrag keine Antwort, muss man davon ausgehen, dass der Antrag als **abgelehnt** gilt!



Timo Klostermeier_pixelio.de

Klare Fristen jedoch, bis wann ein Arbeitgeber über einen Urlaubsantrag entschieden haben muss, sieht selbst das Bundesurlaubsgesetz nicht vor. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat hierzu allerdings bereits am 8. Mai 1970 eine Entscheidung getroffen.

Als angemessen sahen die Richter "einen Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunsches" an (Az: 3 Sa 89/70.), andere Urteile sehen 10 Tage als angemessen an.

Also: Mehr als einen Monat sollten sich Vorgesetzte mit ihrer Entscheidung über einen Urlaubsantrag nicht Zeit lassen.

Gibt es in dieser Zeitspanne keine Antwort, sollte man spätestens dann nachfragen, besser noch einen zweiten schriftlichen Urlaubsantrag nachschieben und eine angemessene Frist für die Entscheidung setzen.

Schiebt eine Dienststellenleitung die Entscheidung über einen Urlaubsantrag dennoch auf die lange Bank, so dürfen sich Arbeitnehmer keineswegs selbst beurlauben. Andernfalls riskiert man eine Abmahnung, wenn nicht sogar eine Kündigung.



Tim Reckmann_pixelio.de

In unserem Kirchenkreis kommt es erfreulicherweise so gut wie nie zu solchen Unstimmigkeiten. Falls doch, wendet euch an die MV!

Volker Wendt

Arbeitgeberjubiläum

Betriebsjubiläum

Wie die Praxis zeigt, laden Arbeitgeber hin und wieder gern zu runden Betriebsjubiläen oder anderen Anlässen ein. Aus gutem Grund: Jubiläums- oder Betriebsfeiern nützen auch der Bindung von Geschäftspartnern und Kunden. Zudem können sich Arbeitgeber so auf nette Art und Weise für die Betriebstreue ihrer Beschäftigten bedanken, ihre Leistungen würdigen und sie gleichzeitig für die Zukunft motivieren.

Doch manchmal werfen diese durchaus gut gemeinten Feiern auch **Fragen** auf:

Meine Dienststelle hat zu einer Jubiläumsfeier am Abend eingeladen.

Muss ich da hin gehen? Kann ich die Teilnahme als Arbeitszeit abrechnen?

Gibt es eine (schriftliche) Einladung, der ich zu- oder absagen kann, besteht **keine** Teilnahmepflicht. Wenn ich dann zu dieser Veranstaltung gehe, ist dies **freiwillig** und damit keine Arbeitszeit.

Anders verhält es sich, wenn die Teilnahme **angeordnet** ist, um z. B. Schnittchen zu reichen, mitzuhelfen Getränke auszuschenken oder in einer anderen Form für die Durchführung der Feier mitzuhelfen. Der Arbeitgeber hat ein sogenanntes Direktions- oder Weisungsrecht und kann dann die Arbeit **anordnen**, die dann wiederum als Mehrstunden (mit entsprechendem Freizeitausgleich) oder Überstunden abgerechnet werden können.

Fazit:

Alles, wo ich freiwillig hingehere, ist Freizeit; alles, was ich auf Anordnung des Arbeitgebers mache (machen muss), ist Arbeitszeit.

Volker Wendt



Aktuell

Ein kleiner Einblick in unsere Arbeitsbereiche als MV

Eure Mitarbeitervertretung ist, wenn ihr die **EmmVau aktuell** in den Händen haltet, seit knapp sechs Monaten im Amt.

In dieser Zeit haben wir uns als Gremium gut zusammengefunden.

Um fit für unseren Auftrag zu sein, dass Gesetze und Verordnungen bei uns im Kirchenkreis eingehalten und die Belange von Mitarbeitenden wahrgenommen werden, gab es eine **Klausurtagung** zum Thema Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD).

Im Rahmen des § 34 MVG Informationsrechte der Mitarbeitervertretung, sind wir zu verschiedenen Sitzungen eingeladen worden, wo es um die **Zusammenlegung/ Fusion** von Kirchengemeinden ging.

Im Kindertagesstättenbereich und auch in den Kirchengemeinden haben wir viele **Bewerbungsgespräche** begleitet, wobei auffiel, dass so manche Bewerberin, mancher Bewerber einfach nicht zum Vorstellungsgespräch erschien.

Nach dem MVG § 33 sind Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung verpflichtet, vertrauensvoll und partnerschaftlich zum **Wohle der Mitarbeitenden** zusammenzuarbeiten.

Auf dieser Grundlage haben wir sowohl mit den Diensten und Werken, als auch mit einigen Kirchengemeinden das **Gespräch** über allgemeine Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen gesucht.

Die **Datenschutzgrundverordnung** ist auch bei uns ein großes Thema, da es für uns heißt: Wie gelangen Daten, die wir für unsere Beschlussfassung benötigen, sicher zu uns. Hier sind wir mit den Dienststellenleitungen zu einer guten Lösung gekommen.

Bei dem Thema **Gesundheitsfürsorge** sind wir mit einigen Dienststellenleitungen ins Gespräch gegangen und haben eine große Bereitschaft vorgefunden, sich gemeinsam auf den Weg zu machen (step by step).

Bei den Kitas haben wir, in Absprache mit dem Kitawerk, angefangen, uns die **Dienstpläne** anzusehen und mit den Kolleg*innen vor Ort ins Gespräch zu kommen. Hier ist es das Ziel, zu erfahren, wo der „Schuh“ drückt (z. B. fehlende Pausenräume) und dieses dann als Thema mit dem Kitawerk zu besprechen.

Ansonsten standen wir vielen **Mitarbeitenden** mit Rat und Hilfe zur Seite.

Wir hoffen, es war für euch interessant zu lesen „**Was wir denn so TUN**“

Eure Mitarbeitervertretung



Reformationstag

Neuer Gesetzlicher Feiertag 2018

Der Reformationstag war bisher nur in den neuen Bundesländern ein gesetzlicher Feiertag. 2017 wurde er einmalig bundesweit gefeiert, weil sich der Tag, an dem Martin Luther seine **95 Thesen** an die Tür der Schlosskirche zu Wittenberg genagelt haben soll, zum 500. Mal jährte.

Der Kieler Landtag beschloss nun am 22. Februar 2018, den **Reformationstag** als neuen gesetzlichen Feiertag in Schleswig-Holstein einzuführen.

Dies wäre eine gute Gelegenheit für uns alle, einen der Gottesdienste, die in unseren Kirchen an diesem Tag gefeiert werden, zu besuchen. Ansonsten gilt: der 31.10. eines jeden Jahres ist ein Feiertag.

Peanuts



Zu guter Letzt...



*Wir wünschen
allen Mitarbeitenden
eine herrliche
Herbstzeit!*