

EmmVau[®] Aktuell

Nr. 4

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg



Frühjahr 2019

Impressum

Inhaltsverzeichnis

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-slfl.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

Druck

Stern Druck

Auflage **ca. 1.650 Exemplare**

Aktuelle Ausgabe: März 2019

Nächste Ausgabe: Juni 2019

In dieser Ausgabe:

Titelblatt/Foto Anja Schweppe- Rahe_pixelio.de	1
Impressum/ Inhaltsverzeichnis	2
Auf ein Wort...	3
Gesundheitsfürsorge Mitarbeiter E-Bikes	4+5
ECO Fahrtraining	6
Mobbing	7
Teilversammlung	8
Abmahnung	9
Zwischenzeugnis	10
Zwischenzeugnis Fundgrube	11
Zu guter Letzt.../Foto Marc Tollas_pixelio.de	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor kurzem haben wir uns noch das Feuerwerk am Silvesterhimmel angeschaut und nun haben wir schon wieder den Monat März. Sicherlich fragen sich Viele von euch, wo ist die Zeit geblieben?

Die Jahresplanungen sind oftmals schon abgeschlossen. Sitzungstermine sind über das Jahr festgesetzt. Urlaubsanträge zum Teil gestellt und wir arbeiten sehr oft mit dem Blick nach vorne, was liegt als Nächstes an.

Dabei besteht die Gefahr, dass wir es verlernen, auf die kleinen Augenblicke zu achten. Auf das zu schauen, was unser Leben bereichert und diese Momente festzuhalten. Uns auf die Schulter zu klopfen für das, was wir schon alles erreicht haben.

Eine Lösung, wie wir die Zeit langsamer für uns laufen lassen können, habe ich nicht. Doch ich finde die Aussage von Beppo, dem Straßenfeger, in der Geschichte Momo von Michael Ende bedenkenswert.

Beppo erzählt da seiner Freundin Momo, wie er es mit der Zeit und der Arbeit hält. Er sagt: „Du darfst dir nie die ganze Straße anschauen, die du zu fegen hast. Wenn du das machst, verlierst du die **Lust** an deiner **Arbeit**, weil du das Gefühl hast, du wirst nie fertig. Du musst immer nur die kleinen Schritte sehen, ein Besenstrich und noch ein Besenstrich, so kommst du voran, verlierst nicht die Lust und wenn du zurückschaust, stellst du fest, dass die ganze Straße schon gefegt hinter dir liegt“.



Lupo_pixelio.de



w.r.wagner_pixelio.de

Vielleicht gelingt es uns immer mal wieder an Beppo den Straßenfeger zu denken, wenn wir das Gefühl haben, die Zeit läuft uns davon.

Uschi Einsiedler

Gesundheitsfürsorge

Gesundheitsmanagement

Seit unserer Mitarbeiterversammlung im November 2018 mit dem Thema „Gesundheitsmanagement“ und der Veröffentlichung in unserer Dezemberausgabe EmmVau aktuell, in der wir die vielen Ideen von Euch sichtbar gemacht haben, sind wir weiter **aktiv** an diesem Thema dran.

Mitte Dezember haben wir uns, zusammen mit den Diensten und Werken, einen Vortrag von Katja Jahn zu dem Thema: „**Die drei Säulen des Gesundheitsmanagements in Betrieben**“ angehört.

Bei diesem Drei-Säulen-Modell handelt es sich um zwei Säulen, die gesetzlich verpflichtend für den Arbeitgeber sind und einer Säule, die der Arbeitgeber selbst ausgestalten kann.



Die erste Säule ist die **Arbeitssicherheit** mit **Gefährdungsbeurteilung** und den **Unterweisungen** für den jeweiligen Arbeitsplatz.

Die zweite Säule ist das **Betriebliche- Wiedereingliederungs-Management**, kurz **BEM** genannt, bei dem der/die Mitarbeiter*in nach insgesamt 6 Wochen Krankheit innerhalb von 365 Tagen einen Anspruch auf ein BEM Gespräch hat.

Die dritte Säule ist befüllt mit den **Leistungen**, die ein Arbeitgeber freiwillig zum Wohle der **Gesunderhaltung** seinen Mitarbeitenden gewährt.

Diese Leistungen laufen meistens projektorientiert und werden nach der Projektphase ausgewertet, ob sie sich bewährt haben.

Gesundheitsfürsorge

Ziel aller drei Säulen ist es, **motivierte** und **gesunde** Mitarbeitende zu beschäftigen und sich als Arbeitgeber bewusst den Problemfeldern zu stellen.

Auf der Grundlage des Referates von Katja Jahn ist uns klar geworden, dass, wenn wir dieses Thema in unserem Kirchenkreis platzieren wollen, wir die **Unterschiedlichkeit** der **Arbeitsbereiche** in den Blick zu nehmen haben.

Die Mitarbeitervertretung hat am 21.02.2019 bei einem **Gespräch** mit der Dienststellenleitung, Frau **Pröpstin Lenz Aude**, das Thema benannt und einen Brief an den **Kirchenkreisrat** überreicht, mit der Bitte um die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die für die dritte Säule „**Betriebliche Gesundheitsförderung**“ Ideen für die Umsetzbarkeit entwickelt und diese dann dem Kirchenkreisrat vorstellt.

Uschi Einsiedler

E-Bikes

Zwischenstand Einkaufsgemeinschaft E-Bike

Erfreulicherweise haben sich mehr als zwanzig interessierte Personen gemeldet, d. h. es sind genügend Leute für eine Einkaufsgemeinschaft zusammengekommen.

In den Vorbereitungen haben sich einige Geschäfte zu unterschiedlichen Preisnachlässen, je nach Kundenanzahl, bereiterklärt. Die größten Rabatte gibt es in Schleswig und in Flensburg und mit Abstrichen auch in Kappeln.



Florian Schmilinsky_pixelio.de

Inzwischen wurden die Angemeldeten noch einmal kontaktiert, wo ihre Einkaufspräferenz (Flensburg oder Schleswig) liegt. Für Kappeln hat sich lediglich eine Person gemeldet.

Zurzeit (bei Redaktionsschluss Mitte Februar) sprechen wir in den Geschäften vor und klären die Bedingungen: Ab welcher Anzahl, welcher Rabatt möglich ist. Wie sieht es mit den Finanzierungsmöglichkeiten aus? Wie ist die geeignete Vorgehensweise für uns und für das Geschäft?

Anschließend werden die teilnehmenden Mitarbeiter über das Ergebnis informiert.

Wichtig für die Einkaufsgemeinschaft ist, dass der Kirchenkreis und die Mitarbeitervertretung nur als Kontaktvermittler für die Interessierten fungieren können. Das heißt, aus rechtlichen und steuerlichen Gründen können der Kirchenkreis und die Mitarbeitervertretung nicht den Kauf abwickeln.

Der Kauf der E-Bikes erfolgt dann jeweils als Privatperson!

Otto Giegerich

Eco-Fahrtraining

Am 18. und 19. Januar fand ein Eco-Fahrtraining, organisiert von Insa Krempin, der Klimaschutzbeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Schleswig-Flensburg, statt.

„Ich fahre doch schon kraftstoffsparend und glaube nicht, dass ich da noch so viel lernen kann und mit 80 km/h als **Verkehrshindernis** über die Bundesstraße zuckeln?

Nee, dass ist auch nicht so mein Ding!“

Ein **Irrtum**, wie sich später herausstellt, denn ein Eco-Training vermittelt eine **sparsame** und dennoch **zügige** Fahrweise.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde geht es mit dem eigenen Pkw auf eine ca. 12 Km lange Strecke. Der Bordcomputer zeigt einen Durchschnittsverbrauch von 4,5 Liter an, nicht schlecht.

Dann folgt der Theorieunterricht

- zügig beschleunigen und frühzeitig hochschalten
- das Gaspedal weit durchtreten (so erkennt die Elektronik, dass die volle Motorleistung benötigt wird)
- dabei im höchstmöglichen Gang fahren (niedertourig aber nicht untertourig)
- Geschwindigkeit konstant halten, anstatt häufig abzubremesen und zu beschleunigen
- Schubabschaltung nutzen (rechtzeitig Fuß komplett vom Gas)
- rote Ampel oder geschlossener Bahnübergang: Motor abstellen (oder Start-Stopp-Automatik nutzen)
- uvm.

Danach geht es in Begleitung der Dozenten ein 2. Mal auf die Strecke. Weitere Tipps zum Schalten, Rollen, Beschleunigen und Abstand halten folgen. Am Ende wieder ein Blick auf den Bordcomputer: 0,4 Liter Durchschnittsverbrauch weniger! Ich bin total **verblüfft!!!** Bei den anderen Teilnehmern ist es oft noch deutlich mehr.

„Das Erlernte umzusetzen sei nur eine Sache der Gewohnheit und diese müsse man einfach ändern. Und außerdem kommen Sie entspannt und doch zügig ans Ziel“, mit diesen Worten endete das Eco-Training.

Bei der Ankunft Zuhause stelle ich fest, dass der Bordcomputer 0,8 Liter weniger Durchschnittsverbrauch anzeigt als sonst üblich.



Thorben Wengert_pixelio.de

Jetzt nach einem Monat Erfahrung zeigt sich, dass mein Auto real 0,4 Liter weniger auf 100 Km verbraucht.

Und **langsamer** als vorher bin ich auch **nicht** unterwegs.....

Volker Wendt

Mobbing

Verzehrende Flammen sind die Menschen und ihre Zungen scharfe Schwerter
aus Psalm 57

Mobbing kennt viele Sprüche ...(eine kleine Auswahl)

Im Kolleg*innenkreis:

„Da kommt ja unsere Schnecke um die Ecke geflitzt.“

„Na, am Wochenende wieder durchgemacht!?“

„Da kommt ja unsere Frau Wichtig.“

„Na, heute schon dem Chef die Tasche getragen?“

Von der/dem Vorgesetzten:

„Prima Vortrag, Herr A. Ach, Frau B: Wieso drei Stunden Vorbereitung für die Präsentation? Eine halbe Stunde hätte reichen müssen.“

„Fortbildung? Das lohnt sich für Sie nicht mehr. Da verstehen Sie ohnehin nichts.“

„Solange Ihr PC kaputt ist, müssen Sie sich so behelfen.“

„Wir haben Sie nicht dazu gebeten, weil die Kollegen das nicht wollen.“

Sind Ihnen auch schon mal solche oder andere Sprüche begegnet, mit denen Menschen fertig gemacht werden?

Hilfe für Betroffene

Welche Möglichkeiten haben Betroffene, sich der Situation nicht hilflos ausgeliefert zu fühlen und sich zu wehren? Zunächst ist es ratsam, sich **Unterstützung** zu suchen. Hier sind u. a. Mobbing-Telefone zu nennen, die Rat und Hilfe für Betroffene anbieten.

Eine Auswahl:

Diakonisches Werk

im Kirchenkreis in Flensburg

0461/480 83 26

(montags bis freitags 9.00 bis 11.00 Uhr)

Ansprechpartner: Frau **Anke Tensfeldt**

oder

KDA

(Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt) in Kiel

0431 - 55 779 424

Ansprechpartner: Frau **Monika Neht**

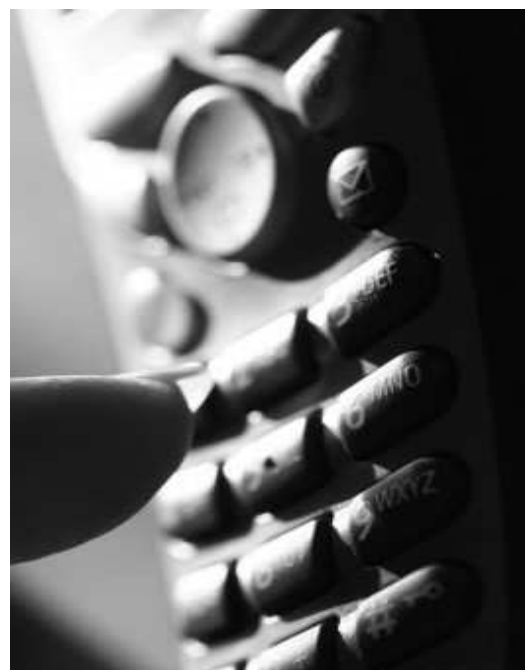
Inzwischen haben sich auch zahlreiche Selbsthilfegruppen gebildet:

Selbsthilfegruppe Mobbing

c/o DRK in Heide

0481 - 902-7901

Ansprechpartner: Frau **Sachau-Franzenburg**



Maren Beßler_pixelio.de

Jahreslosung

Jahreslosung 2019



Dieter Schütz_pixelio.de

Teilversammlung

Vorankündigung

zur Teilversammlung der Gemeindesekretärinnen

Wir bieten zur Wahlmöglichkeit zwei Termine an zwei Orten
mit jeweils gleicher Tagesordnung an:

am Dienstag, 19.03.2019 von 09:30 bis ca. 11:30 Uhr in Kropp

und

am Montag, 08.04.2019 von 09:30 bis ca. 11:30 Uhr in Tarp

Die persönlichen Einladungen werden noch rechtzeitig auf den Weg gebracht.

Abmahnung

Hilfe, ich habe eine Abmahnung bekommen, was nun?

Was ist eigentlich eine Abmahnung?

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber ein bestimmtes Fehlverhalten des Mitarbeitenden und droht gleichzeitig für den Fall der Wiederholung negative Folgen an. Betroffen sind der Leistungs- und Verhaltensbereich, außerdem Vertrauensverstöße. Werden Arbeitsanweisungen nicht befolgt, kann das genauso abgemahnt werden, wie ständiges Zuspätkommen oder verspätete Krankmeldungen.

Wird meine Kündigung vorbereitet?

Ein Mythos ist die Annahme, dass drei Abmahnungen automatisch eine Kündigung bedeuten.

Allerdings muss eine verhaltensbedingte Kündigung vorbereitet sein, z. B. durch Abmahnungen. Der Mitarbeitende muss nachweislich und genau auf seinen Fehler hingewiesen werden und die Möglichkeit erhalten, diesen Fehler nicht zu wiederholen, denn:

Eine Abmahnung ist keine Sanktion für ein Fehlverhalten, sondern sie soll künftiges Fehlverhalten verhindern.

Wird ein Verhalten abgemahnt, das nach Ansicht der Mitarbeitenden nicht zutrifft, ist es möglich und sinnvoll eine Gegendarstellung zu schreiben, die der Abmahnung beigelegt wird.

Kommt die Abmahnung in die Personalakte?

Ja, aber dass eine zu Unrecht ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist, versteht sich von selbst.

Und bleibt sie dort?

Auch eine ursprünglich einmal zu Recht ausgesprochene Abmahnung verliert nach einigen Jahren ihre Warnfunktion und ist daher, so jedenfalls die bisherige Praxis der Arbeitsgerichte, aus der Personalakte zu entfernen.

Hintergrund dieser Rechtsprechung ist der Zusammenhang von Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist unverhältnismäßig und daher rechtswidrig (unwirksam), wenn der Arbeitgeber „mit Kanonen auf Spatzen“ schießt, d. h. wenn eine Abmahnung als milderer Mittel ausreichend wäre. Wer z. B. einmal unentschuldigt zu spät kommt, darf deshalb nicht gleich gekündigt werden, sondern erst im Wiederholungsfall, d. h. wenn er trotz Abmahnung erneut unentschuldigt zu spät kommt.

Und „erneut“ heißt bei den meisten Pflichtverstößen „erneut innerhalb von zwei bis drei Jahren“. Wer eine Abmahnung ernst nimmt und einige Jahre lang „brav“ ist, kann erwarten, auch wegen eines Wiederholungsfalls nicht gleich gekündigt zu werden. Die alte Abmahnung hat dann nach der Rechtsprechung ihre Warnfunktion verloren.

Ansonsten empfiehlt es sich, ruhig zu bleiben und das abgemahnte Verhalten zu ändern.

Hanna Schulze

*Quelle: zusammengefasst aus Spiegel online
vom 19.9.2016 und SHZ vom 07.01.2019*

Zwischenzeugnis

Recht auf Zwischenzeugnis?

Im Gegensatz zum üblichen Arbeitszeugnis wird ein Zwischenzeugnis noch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgestellt.

Mitarbeitende denken vielleicht, sie hätten einen generellen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Dem ist leider nicht so. Es existiert kein Gesetz, das den Anspruch auf ein Zwischenzeugnis regelt. Einfach aus einer Laune heraus sollte man auch nicht nach einem Zwischenzeugnis fragen, zumal es das Verhältnis zum Arbeitgeber negativ beeinflussen könnte.

Denn der naheliegendste Gedanke ist in so einem Fall, dass Mitarbeitende mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz unzufrieden sind und sich woanders bewerben möchten.

Davon unabhängig kann es **triftige Gründe** geben, nach einer schriftlichen Beurteilung zu fragen. Triftige Gründe heißt, dass das Interesse berechtigt ist und dies sollte man dann auch kommunizieren.



Rainer Sturm_pixelio.de

In diesen Fällen besteht z. B. ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis:

- **Langes Arbeitsverhältnis**, ohne jemals beurteilt worden zu sein.
- **Vorgesetzten-** oder **Abteilungswechsel** oder **Versetzung**, da die neue Leitung sich ja erst noch ein Bild machen muss
- **Elternzeit**, bedeutet eine längere Auszeit. Hier ist ein Zwischenzeugnis eine Möglichkeit, sich einen Überblick über die bisherige Leistungen zu verschaffen.
- **Betriebsübernahme** oder **Fusion**, dabei kann es zu neuen Dienstvorgesetzten kommen.
- **Befristetes Arbeitsverhältnis**, um bei Bewerbungen bisherige Tätigkeiten nachweisen zu können

Diese Fälle markieren jeweils einen Zeitpunkt, an dem man ohne große Bedenken nach einem Zwischenzeugnis fragen kann.

Was gehört ins Zwischenzeugnis?

Der einzige Unterschied zu einem Endzeugnis ist, dass das Zwischenzeugnis in der Gegenwartsform formuliert wird und kein Beendigungsdatum enthält, da das Beschäftigungsverhältnis ja weiter bestehen bleibt. Ebenso wie das Endzeugnis sollte sich das Zwischenzeugnis auf Tätigkeiten während des gesamten bisherigen Beschäftigungsverhältnisses beziehen und kann als einfaches oder qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden.

Zwischenzeugnis

Ein vollständiges, qualifiziertes Zwischenzeugnis enthält folgende „Bausteine“:

- Personalien (Name, Geburtsdatum), Beginn des Beschäftigungsverhältnisses
- Funktion im Unternehmen, Stellenbezeichnung und Aufgabenbereiche
- Qualifikationen (z. B. Leistungsbereitschaft, Vertrauenswürdigkeit, Teamfähigkeit, Selbständigkeit, Führungsqualitäten) und erbrachte Leistungen
- Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten und Kollegen
- Grund für die Ausstellung des Zeugnisses
- Schlusssatz und Dank

Volker Wendt, Zusammenfassung aus: *Karrierebibel.de*

Fundgrube

Mitarbeiter wollen Tiere und Fahrräder

Arbeitgeber in Deutschland kämpfen um die besten Talente.

Doch nicht nur das Gehalt und ein guter Name lockt Interessenten, auch **Sonderleistungen** sind hoch im Kurs. Die Vorlieben sind bei Arbeitnehmern regional ganz unterschiedlich. Arbeitnehmer im Saarland wünschen sich beispielsweise **Betriebsfahrräder**, Hamburger Beschäftigten ist ein gutes **Gehalt** wichtig, Berliner wünschen sich einen **Bürohund**.



Hermann Meinold_pixelio.de

Das sind Ergebnisse einer Analyse von SEMrush. Die SEO-Experten haben für ihre Studie »War for Talents« über 800.000 Datensätze an monatlichen Suchanfragen bei Google von September 2014 bis August 2018 ausgewertet.

Ortsunabhängig interessieren sich deutsche Arbeitnehmer den Suchanfragen zufolge für **Homeoffice-Regelungen** und **Urlaubsgeld**. Nach letzterem wird zu 74 Prozent häufiger »gegoogelt« als noch 2014.

Mit dem Wunsch nach einem Bürohund liegen die Berliner Beschäftigten übrigens voll im Trend: Laut Deutschem Tierschutzbund dürfen Tiere immer häufiger mit ihren Besitzern zur Arbeit gehen. Die Akzeptanz für Tiere am Arbeitsplatz steige, vor allem Hunde seien beliebt im Büroalltag.

Quelle: „Arbeitsrecht im Betrieb“ Ausgabe 1/2019

Zu guter Letzt...



***Wir wünschen
allen Mitarbeitenden
einen schönen
Frühlingsanfang***