

EmmVau[®] Aktuell



Nr. 8

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg

Frühjahr 2020

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-sfl.de
www.emmvau.de und
www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html

•
•



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. 1.600 Exemplare**

Aktuelle Ausgabe: März 2020

Nächste Ausgabe: Juni 2020

In dieser Ausgabe:

Titelblatt/Foto: Regina Pose	1
Impressum/ Inhaltsverzeichnis	2
Auf ein Wort...	3
Gesundheitsfürsorge	4
Mitarbeiterversammlung	5-7
Pausenraum	8
Eingruppierung	9
Anfragen an die MV	10
Teilversammlung Dienstvereinbarungen	11
Zu guter Letzt.../Foto: Andreas Hermsdorf _pixelio.de	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die erste Ausgabe unserer **EmmVau aktuell** für das Jahr 2020 haltet Ihr in euren Händen.

Die ersten beiden Monate des Jahres sind schon vorbei, die Tage werden wieder heller und der Weg zur Arbeit oder nach Hause findet nicht mehr im Dunkeln statt.

Schön wäre es auch, wenn viele von Euch wieder gesund sind und die Schnupfen- und Hustenzeit hinter sich gelassen haben.

Gesundheit ist ein hohes Gut und wir nehmen zur Kenntnis, dass es in unserem Kirchenkreis viele Kolleginnen und Kollegen gibt, die langzeiterkrank sind.

Die Gründe von Langzeiterkrankungen sind natürlich vielfältig, allerdings nehmen wir in Gesprächen wahr, dass die psychische Belastung auch eine Rolle spielt.

Für uns eine deutliche Aufforderung, die psychische Gefährdungsbeurteilung verschärft in den Blick zu nehmen und sie bei den Dienststellenleitungen anzusprechen.

Aus unserer Sicht sehr positiv waren im letzten Jahr die Teilversammlungen für unterschiedliche Berufsgruppen.

Für uns ein Grund, sie auch in diesem Jahr wieder anzubieten.

Termine, Themen und die Einladungen werdet Ihr rechtzeitig erhalten.



Bernhard Aichinger_pixelio.de

Wir freuen uns, gemeinsam mit euch, dieses Jahr zu gestalten, auf eure Fragen an uns, auf Anregungen, wie wir für euch aktiv werden können und natürlich die Begegnungen mit euch in den unterschiedlichsten Bereichen...

Im Namen Eurer Mitarbeitervertretung

Uschi Einsiedler

Gesundheitsfürsorge

Arbeitskreis „Gesunderhalt am Arbeitsplatz“

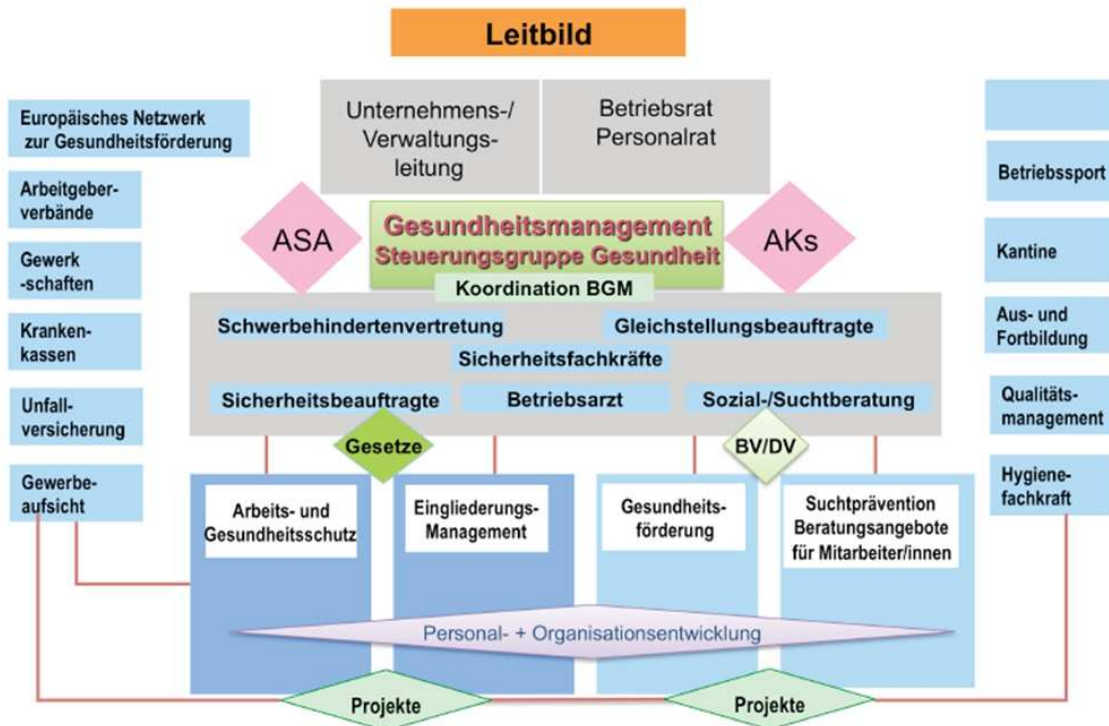
Im Januar 2020 hat die Arbeitsgruppe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, kurz BGM genannt, ihre Arbeit wieder aufgenommen.

Das Ziel der Arbeitsgruppe ist es, im Frühjahr 2020 dem Kirchenkreisrat ein Konzept für das BGM für den Kirchenkreis Schleswig-Flensburg vorzulegen.

Mittlerweile beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit der Frage einer Steuerungsgruppe und der Ausstattung, die es braucht, um ein BGM umzusetzen.

Das Leitbild ist fertiggestellt.

Modell eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements



Quelle: Wienemann, Elisabeth; Schumann, Günter (2011): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS).

Wir hoffen, dass wir dem Kirchenkreisrat im Mai ein fertiges Konzept vorstellen können. Wir werden euch auf dem Laufenden halten.

Uschi Einsiedler

Mitarbeiterversammlung

Das Jahresgespräch und BEM-Gespräch, Einführung und Erfahrungsaustausch

Zu diesem Thema hatten wir am 07. und 13. November 2019 in Flensburg und Schleswig eingeladen. Insgesamt sind 160 Mitarbeitende unserer Einladung gefolgt.

Nach der jeweiligen Einführung in das **Jahresgespräch** von Christine Hansen (Kitawerk), in das **BEM Gespräch** von Peter Rodewald (Kitawerk) und Kirsten Nelles (Personalabteilung), hatten wir euch um eine Stellungnahme und „Pünktchen kleben“ gebeten.

Jetzt folgt, wie angekündigt, das Ergebnis und die Auswertung:

Jahresgespräch

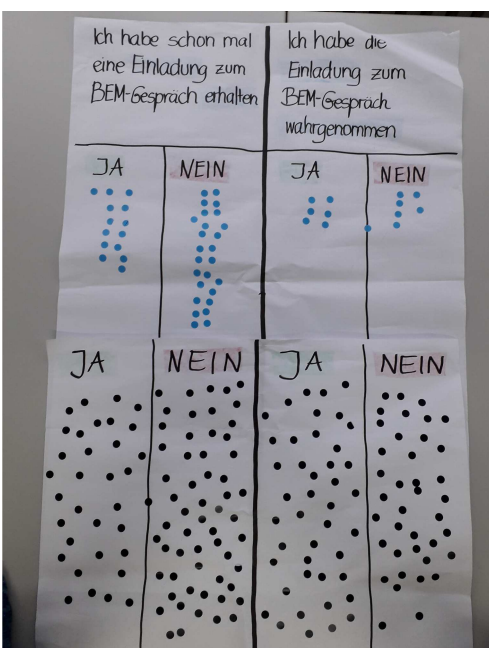
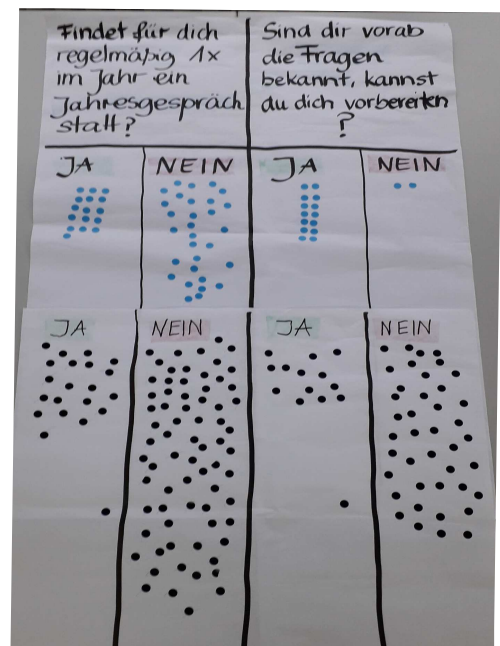
„Anstellungsträger sind gehalten, für ein regelmäßiges Gespräch der Arbeitnehmerin mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem u.a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.“
KAT §3, Abs. 11

Dieses Mitarbeitergespräch = Jahresgespräch, sollte möglichst einmal im Jahr stattfinden.

Erwartung an das Jahresgespräch, Veränderung durch das Jahresgespräch

Unsere Auswertung der Befragung hat ergeben: Ein Drittel der Teilnehmenden kennen das Jahresgespräch, haben schon daran teilgenommen, bei den Wenigsten findet es tatsächlich regelmäßig statt.

Bei dem weit größeren Teil der Teilnehmenden hat noch **nie (!)** ein Jahresgespräch stattgefunden. Wobei anzumerken ist, dass einige Teilnehmende schreiben, dass sie jederzeit ein Gespräch mit dem Arbeitgeber führen könnten.



Da sagen wir als MV:

Das kann dann aber kein Jahresgespräch sein, da dieses vorbereitet und dokumentiert wird. Die Dokumentation dient dann als Grundlage für das darauf folgende Jahresgespräch.

Weiter in der Auswertung:

Persönliche Wertschätzung und die Reflexion, bzw. Rückmeldung des/der Vorgesetzten, sind die hauptsächlichen Erwartungen, die Mitarbeitende an das Jahresgespräch haben. Eine große Rolle spielt die Atmosphäre der Vertraulichkeit und der Verschwiegenheit in diesen Gesprächen, ohne auf Professionalität zu verzichten.

Knapp ein Drittel der Teilnehmenden sagen, dass sich nach ihrem Jahresgespräch nichts an ihrem Arbeitsplatz verändert hat.

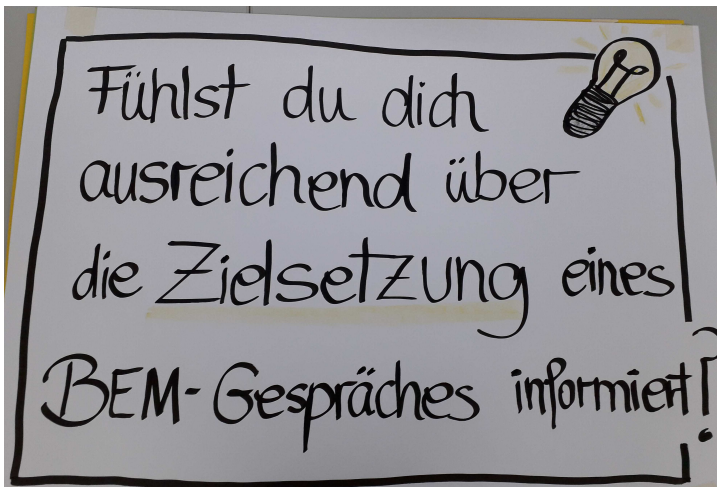
Mitarbeiterversammlung

BEM-Gespräch

Kurze Wiederholung:

Seit dem 01.05.2004 sind alle Arbeitgeber gem. § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (im Folgenden **BEM** genannt) durchzuführen.

Das **BEM** dient nicht der Sanktionierung langer krankheitsbedingter Fehlzeiten, sondern verfolgt das Ziel, die erkrankten Mitarbeiterinnen durch individuell geeignete und abzustimmende Maßnahmen arbeitsfähig zu erhalten. Davon profitieren neben den betroffenen Mitarbeiterinnen und den Anstellungsträgern auch die sozialen Sicherungssysteme.



Hier ein Auszug aus dem Referat von Herrn Rodewald:

In einer neulich spontan stattgefundenen, nicht repräsentativen Kurzbefragung in einem Leitungskonvent, wurden zum BEM Gespräch folgende Aussagen gemacht:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten folgende Fragen:

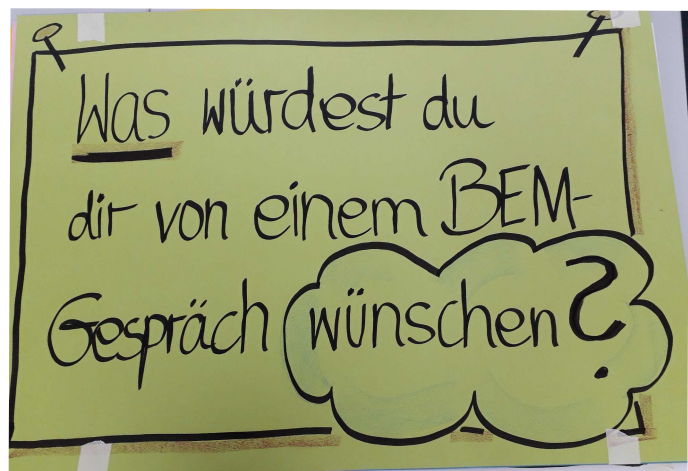
- Sehen Sie sich noch richtig im Job?
- Erkennen Sie, dass das alles mit Ihrer Psyche zu tun hat?
- Wie ist das denn jetzt mit ihrer Hüfte...?
- Was macht Sie krank in der Einrichtung?
- Gibt es Konflikte mit den Mitarbeitern?
- Brauchen Sie Supervision?
- Möchten Sie sich beruflich verändern?

Weiterhin stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorwege Fragen wie z.B.: „Petzt die Leitung, dass ich immer krank bin?“ „Ich muss dahin... muss ich mich rechtfertigen, dass ich krank bin?“ „Erfahren die Kollegen davon?“

Das sind, wie gesagt, lediglich einige Blitzlicht-Antworten. **Zitatende**

In unserer **Auswertung** stellen wir fest, dass ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden bis zu unserer Versammlung nicht wirklich wussten, was sich hinter dem Begriff „**BEM-Gespräch**“ verbirgt.

Die andere Hälfte der Mitarbeitenden hat die Erwartung, dass sich für sie



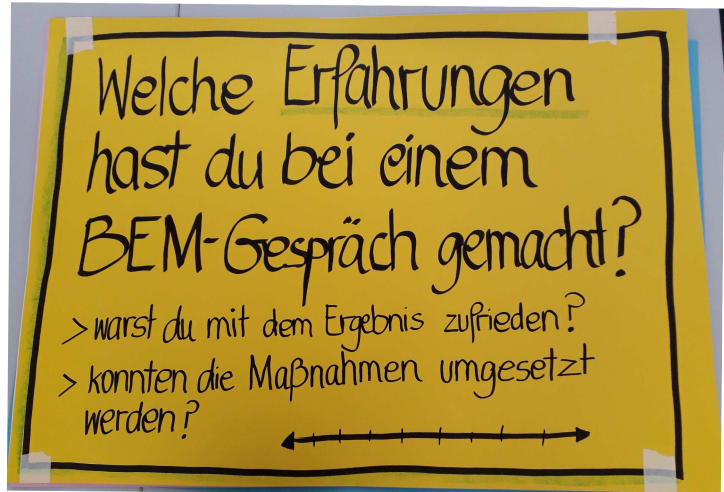
Mitarbeiterversammlung

bei einem **BEM-Gespräch** Perspektiven für die Zukunft, Lösungen und Hilfestellungen ergeben. Wichtig war für sie die Frage, wie es auf der Arbeitsstelle weitergehen kann und was sich verändern muss, damit sie nicht gleich wieder erkranken.

Soweit die **Erwartungen**.

Die gemachten **Erfahrungen** sind dann schon unterschiedlich. Die meisten Teilnehmenden haben positive Erfahrungen mit einem BEM-Gespräch, weil sich danach für sie etwas verändert hat.

Einige Teilnehmende haben das Gespräch als belastend empfunden oder waren enttäuscht über den Verlauf und das Ergebnis.



Fazit

Das Angebot eines BEM-Gesprächs ist gesetzlich vorgeschrieben, der Arbeitgeber muss es anbieten. Ob ein Gespräch durchgeführt wird, entscheidet letztlich der Mitarbeitende und der Mitarbeitende entscheidet über die Teilnahme der MV an dem BEM-Gespräch.

Leider stellen wir fest, dass in den letzten Monaten immer öfter BEM-Gespräche von Seiten der Mitarbeitenden abgelehnt wurden. Das ist bedauerlich, da ein BEM Gespräch eine Möglichkeit darstellt, direkt mit der Dienststellenleitung ins Gespräch zu kommen. Hier gibt es eine echte Chance, für den individuellen Arbeitsplatz eine Veränderung zu bewirken.

Was sonst noch war:

Nach einem guten Austausch und reichlich Zettel schreiben und Pünktchen kleben ging es nach der Kaffeepause mit dem Rechenschaftsbericht weiter. Das heißt, wir haben euch darüber informiert, mit welchen Themen und Arbeitsschwerpunkten wir uns im letztem Jahr beschäftigt haben (z.B. Digitalisierung, Gesunderhalt am Arbeitsplatz)

Wir möchten uns bei euch bedanken für den offenen Austausch und das Vertrauen, dass wir erfahren. Danke auch an alle Kolleginnen und Kollegen, die den Heizungsausfall und die damit verbundene Kälte in den Räumen der Kirchengemeinde St. Michael ausgehalten haben.

Bis zum nächsten Mal!!

Eure Mitarbeitervertretung

Pausenraum

Pausenraum in der Kita Fahrdorf

Hurra, es ist vollbracht!!

Nach „jahrelanger“ Arbeit, ja wirklich, es hat Jahre gedauert, gibt es in der Kita Fahrdorf nun endlich einen Pausenraum für die Mitarbeitenden.

Bei mehr als 10 Beschäftigten oder wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, ist gemäß **§ 6 der Arbeitsstättenverordnung** den Beschäftigten ein Pausenraum zur Verfügung zu stellen.

Aufgrund der vielfältigen Belastungen im Arbeitsalltag von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen muss grundsätzlich ein Pausenraum zur Verfügung stehen. Das pädagogische Personal hat eine Fülle von unterschiedlichen Arbeitsaufgaben zu leisten und für eine pädagogische sowie sicherheitsgerechte Betreuung der Kinder zu sorgen. Dies erfordert ein hohes Maß an Konzentration und Flexibilität.

Um diesen Anforderungen gewachsen zu sein, ist es unerlässlich, dass das Personal die gesetzlich vorgeschriebenen Erholungspausen macht.



Juergen Jotzo_pixelio.de

Neben den Begehungen durch die BGW werden auch Begehungen durch unsere Sicherheitsfachkraft, Herrn Gross, aus dem Landeskirchenamt durchgeführt.

Dieser hat schon in seinem Bericht vom September 2013 (!) die Einrichtung eines Pausenraumes in der Kita Fahrdorf gefordert. „Das bedeutet, dass in einer Kindertagesstätte den Erzieherinnen ein separater Raum zur Verfügung stehen muss, in dem sie ihre Pausen ungestört verbringen können. Es muss sich also um einen Raum handeln, den die Kinder oder die Eltern während der Pausen betriebsbedingt nicht betreten.“ *zitiert aus Begehungsbericht 9/2013*

Die MV hat den Pausenraum immer wieder angemahnt, nicht aufgehört zu drängen und das Kitawerk nicht aus seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden gelassen.

Hanna Schulze

Eingruppierung

Höhergruppierungen Hauswirtschaft und Reinigung im Kitawerk

Beim Überprüfen der Stellenpläne war uns aufgefallen, dass Reinigungskräfte, Küchenpersonal und Hausmeister im Kitawerk ganz unterschiedlich eingruppiert wurden. Dieses Phänomen ist noch aus der Zeit, als es die drei Kirchenkreise Schleswig, Flensburg und Angeln gab.

Jeder Kirchenkreis hatte seine Funktionskräfte zum Teil unterschiedlich eingruppiert. Dieses wurde nach der Fusion der Kirchenkreise 2009 so übernommen und das Kitawerk hatte die Eingruppierungen bei der Aufnahme der Kitas in das Kitawerk so beibehalten.

Der Wunsch vom Kitawerk und der Mitarbeitervertretung war es, hier ein einheitliches, nachvollziehbares Eingruppierungssystem hinzubekommen, nach dem Motto:

„Gleiche Arbeit, gleiches Gehalt“.

Gemeinsam mit dem Kitawerk und der Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung haben wir die jeweiligen Tätigkeiten unter die Lupe genommen. Daraus wurden neue Stellenplatzbeschreibungen, bezugnehmend auf die Tätigkeiten, entwickelt und anhand unseres Tarifvertrages **KAT**, Abteilung 1, neu bewertet.

Vereinfacht ausgedrückt gibt es folgende Unterscheidung:

Im Bereich Küche: Anreichungsküche K3, Zubereitungsküche K4

Im Bereich Reinigungskräfte: grundsätzlich K2, für K3 sind u.a. arbeitsplatzspezifische Kenntnisse erforderlich und ein zeitlicher Mindestanteil der höherwertigen Tätigkeiten

Im Bereich Hausmeister: Innen/Außen K3, mit förderlicher handwerklicher Ausbildung K4

Im Jahr 2019 konnten so ca. 34 Mitarbeiter*innen höhergruppiert werden.

Wichtig: Es muss der jeweilige Arbeitsbereich anhand der Stellenplatzbeschreibung betrachtet werden. Zudem gelten diese Höhergruppierungen für das Kitawerk, nicht jedoch automatisch für Kirchengemeinden oder Diakonisches Werk.

Volker Wendt

Schlusswort:

Ich bin Reinigungskraft in der Krippe „Paulinchen“ und ich möchte mich auf diesem Wege bei unserer MV bedanken, denn durch deren Einsatz wurde es erreicht, dass viele von "Uns" höher gestuft worden sind.

Es wurden die Stellenplatzbeschreibungen überprüft und dabei kam dann das gute Ergebnis zum Vorschein.

Mein Motto lautet also: **Seid schlau und nutzt die MV!**

DANKE!

Frauke Ahlf

Anfragen an die MV

Immer mal wieder erreichen uns Anfragen zum Thema Rente. Da Rentenberatung nun überhaupt nicht unser Aufgabengebiet ist, verweisen wir dann immer an die **Rentenberatung der Deutschen Rentenversicherung**.

Zu diesem Thema gab es nun einen Artikel in der Fachzeitschrift „**Arbeitsrecht im Betrieb**“ aus dem Bund-Verlag, der vielleicht die eine oder andere interessante Information für die persönliche Rentenplanung hat.

Altersrente – weiter in Richtung Rente mit 67

Reguläre Altersrente:

Das Alter, ab dem es nach Erfüllung einer fünfjährigen Wartezeit eine ungekürzte Altersrente gibt, steigt nun auf 65 Jahre und neun Monate. Genauer gesagt gilt dieser Wert nicht für das Jahr 2020, sondern für den kompletten Geburtsjahrgang 1955. Das bedeutet etwa: Wer am 2. Januar 1955 geboren wurde, kann die Altersrente regulär ab November 2020 erhalten, da er im Oktober die Altersgrenze erreicht.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte:

Seit Juli 2014 gibt es für Versicherte, die auf eine 45-jährige Mindestversicherungszeit kommen, die Möglichkeit, bereits deutlich früher in Rente zu gehen. Sie können die »Altersrente für besonders langjährig Versicherte« in Anspruch nehmen – und zwar ohne Abschläge. Für den Jahrgang 1957, diejenigen also, die 2020 ihren 63. Geburtstag feiern, ist dies allerdings nicht mehr mit 63, sondern erst zehn Monate später möglich. Das Zugangsalter für den abschlagsfreien Rentenzugang wird nämlich schrittweise für jeden Jahrgang um zwei Monate angehoben. Ab dem Jahrgang 1964 gilt dann wieder die 65-Jahres-Grenze. Wichtig zu wissen: Ein vorzeitiger Bezug dieser Altersrente mit Abschlägen ist nicht möglich, wohl aber der Bezug einer Teilrente – bei Erreichen des für diese Altersrente geltenden Eintrittsalters.

Altersrente für langjährig Versicherte:

Für diese Frührente gibt es etwas niedrigere Hürden. Hier reichen schon 35 Versicherungsjahre. Dafür wird die Rente kräftig gekürzt. Sie kann zwar schon ab 63 bezogen werden – aber mit Abschlägen. 2020 erreicht der Jahrgang 1957 die 63-Jahres-Grenze. Wer in diesem Jahr geboren wurde, kann die Altersrente für langjährig Versicherte mit 63 und einem Abschlag von 10,5 Prozent beziehen. Wer zu diesem Zeitpunkt Rentenansprüche in Höhe von 1000 Euro erworben hat, bekommt als Rente also brutto nur 895 Euro. Davon gehen noch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ab. Für jeden neuen Rentnerjahrgang werden die Abschläge höher. Ab 2027 – für den Jahrgang 1964 also – sind es dann maximal 14,4 Prozent, wenn man schon mit 63 in Rente geht. Wichtig zu wissen: Niemand muss diese Rente punktgenau mit 63 Jahren beziehen. Ein Eintritt ist auch beispielsweise mit 64 oder 65 Jahren möglich – dann aber mit entsprechend geringeren Abschlägen.

Zusammenfassung Volker Wendt, aus AiB, Nr. 2/2020, Redakteur Rolf Winkel

Teilversammlung

Vorankündigung

Am **14.05.2020** wird im Elisabethheim in **Havetoft** eine Teilversammlung für alle pädagogischen Mitarbeitenden angeboten:

„Das **neue Kitagesetz des Landes Schleswig-Holstein** und was bedeutet das für mich und meine Kita?“ wird das große Thema sein!

An diesem Tag wird eine Versammlung am Vormittag und eine am Nachmittag angeboten werden.

Die persönlichen Einladungen bringen wir rechtzeitig auf den Weg gebracht.

Dienstvereinbarungen

Kündigung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen“

Mit dieser Dienstvereinbarung wird für die Mitarbeitenden der **Mobilen Heilpädagogik** des Diakonischen Werkes u.a. die dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen geregelt. Da die derartige Praxis mit den Tankgutscheinen vom Tankstellenbetreiber nicht mehr angeboten wird, wurde diese Dienstvereinbarung vom Kirchenkreisrat gekündigt.



Thorben Wengert_pixelio.de

Da auch andere Teilbereiche von dieser Dienstvereinbarung betroffen sind, werden wir demnächst eine neue Vereinbarung mit dem Diakonischen Werk abschließen.

Daher haben wir diese Dienstvereinbarung von unserer Webseite gelöscht.

Alle anderen Dienstvereinbarungen können weiterhin unter:

<https://www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/>, dann in der linken **Menüleiste**:
→**Kirchenkreis** →**Mitarbeitervertretung** → **MV** → **Dienstvereinbarungen** gelesen werden.

Volker Wendt

Zu guter Letzt...



*Wir wünschen allen
einen sonnigen
Frühlingsanfang*