

EmmVau[®] Aktuell

No. 28

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg



Urlaubsausgabe 2017

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@mv-sl-fl.de

www.emmvau.de

•
•

TELEFONNUMMER...

Karin Jensen-Bundels
(0461) 50 30 970

Ursula Einsiedler
(0461) 50 30 973

Hanna Schulze
(0461) 50 30 971

V. i. S. d. P.

Karin Jensen-Bundels
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Redaktion

Ursula Einsiedler

Layout und Druck

Regina Pose/Ursula Einsiedler

Auflage ca. 1.700 Exemplare

Aktuelle Ausgabe: Juni 2017 bis August 2017

Nächste Ausgabe: September bis November 2017

Inhaltsverzeichnis

IN DIESER AUSGABE:

Titelblatt: 644850_original_R_K_by_Andreas Herms- dorf_pixelio.de	1
Impressum / Inhaltsverzeichnis In dieser Ausgabe	2
Auf ein Wort...	3
Tätigkeitsbericht	4-7
MV-Wahl	8
Kirchengemeinderäte	9
Tarifliche Veränderungen	10-11
Zu guter Letzt.....	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Leserinnen und Leser!

An den Anfang dieses Mitteilungsblattes stelle ich eine Geschichte aus England:

Alle werden gebraucht - alle sind wichtig
Die Werkzeuge des Tischlers waren zu einer Besprechung zusammengekommen. Der Hammer wurde zum Leiter gewählt. Doch schon bald musste er von den anderen Werkzeugen hören, dass er sein Amt niederlegen solle, da er zu grob und zu lärmend sei. Mit gekränkter Miene bemerkte der Hammer: "Dann muss auch der Hobel gehen. Seine Tätigkeit ist immer so oberflächlich! „Schön“, sprach der Hobel, "dann wird auch der Bohrer gehen müssen. Er ist als Persönlichkeit so uninteressant und leistet niemals aufbauende Arbeit!" Der Bohrer meinte beleidigt: "Gut, ich gehe, aber die Schraube auch. Man muss sie immer drehen und drehen, bis man mit ihr zum Ziele kommt!" "Wenn ihr wollt, gehe ich", sprach die Schraube gekränkt, "aber der Zollstock ist doch viel ärgerlicher. Er will über alles urteilen, und alle müssen sich nach ihm richten!" Der Zollstock klagte daraufhin über das Schmirgelpapier. "solche rauhen Manieren wollen wir nicht, und immer die Reibereien mit anderen Leuten!" Während sich die Werkzeuge beklagten und übereinander entrüsteten, trat der Tischler in die Werkstatt, band sich die Schürze um und fing an, mit allen Werkzeugen zu arbeiten. Er schuf eine wunderbare Kanzel, von der aus den Menschen das Evangelium gepredigt werden sollte.

Diese Geschichte hat mich angeregt, über "gebraucht werden" und "wichtig" nachzudenken. Was / wer ist **wichtig**?! Worte wie Wichtigkeit, am wichtigsten, sich wichtig machen, etwas/sich wichtig nehmen, Wichtigmacher, bei Mails Wichtigkeit hoch, Gewicht. kommen mir dabei in den Sinn und es wird mir deutlich, dass alle Worte hauptsächlich mit persönlichen Einstellungen und den unterschiedlichen Betrachtungsweisen zu tun haben.

Eine Wichtigkeit kann sich je nach Situation auch verändern. Etwas und / oder sich selbst wichtig nehmen ist sicherlich richtig, darf aber nicht gegen die Anderen verwandt werden, die etwas anderes und natürlich sich selbst wichtig nehmen. Hier gilt es im Sinne der Geschichte, sich gegenseitig wahrzunehmen, gegenseitige Wertschätzung aufzubringen, das Gespräch suchen, gut zuhören und, wie der Tischler in der Geschichte, die "Schürze" umbinden und mit der "Arbeit" beginnen.

Wir alle, die in der Kirche und ihrer Diakonie beschäftigt sind, können uns sicher sein, dass wir gebraucht werden und jede und jeder an ihrem / seinen Platz wichtig ist! Ich wünsche uns allen immer wieder Gelegenheiten, um gemeinsam mit der "umgebundenen Schürze" die vielfältigen Aufgaben zu erledigen.

Karin Jensen-Bundels



681891_original_R_B_by_bltzmaerker_pixelio.de

Tätigkeitsbericht

Tätigkeitsbericht Mitarbeiterversammlung 26.04. und 04.05.2017

Am 12.05. und 18.05.2016 haben die letzten Mitarbeiterversammlungen im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg stattgefunden und somit erstreckt sich auch dieser Tätigkeitsbericht wieder einmal über den Zeitraum von fast einem Jahr.

Also, alles so wie immer? Nein, für mich jedenfalls nicht. Zum Beginn dieses Berichtes erlaube ich mir ein paar persönliche Worte, weil dieses mein letzter Tätigkeitsbericht ist. Im August 1999 bin ich innerhalb einer laufenden Amtszeit in die volle Freistellung gegangen, bin seitdem die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, damals im Kirchenkreis FL, seit 2009 im Kirchenkreis SL-FL und darf, wie im Gesetz vorgesehen, den Tätigkeitsbericht erstatten. Dieses ist somit mein 17. und gleichzeitig letzter Bericht, weil ich ab Dezember 2017 zu der Gruppe der Rentnerinnen wechseln werde. In diesem Jahr stehe ich immer wieder vor Aufgaben, die ein letztes Mal erledigt werden müssen und ich gebe zu, dass es dann schon "bemerkenswerte" Gefühle sind, mit denen ich konfrontiert bin..

Bei der Erstellung des Tätigkeitsberichtes stehe ich jedes Mal - und jetzt ist es so, wie immer - vor der Herausforderung zu entscheiden, was ist berichtenswert, was ist im vergangenen Jahr geschehen, was war **wichtig**?! Die Beantwortung dieser Frage hat immer auch mit unterschiedlichen Betrachtungsweisen und persönlichen Einstellungen zu tun. Bei der Erstellung des Tätigkeitsberichtes einer MV ist mir wichtig darauf hinzuweisen, dass die Arbeit der MV als solche wichtig ist und somit gehören alle Themen, die die Mitarbeiterschaft betreffen, in den Bericht hinein. Bei der Fülle an festgelegten Aufgaben einer Mitarbeitervertretung kann zusammenfassend gesagt werden, dass es sich um ein **"Wächteramt"** handelt, da wir auf die Einhaltung der Gesetze, Verordnungen und des Tarifvertrages zu achten haben. Die berichtenswerten Themen sind in den vergangenen 17 Jahren äußerst unterschiedlich in der Gewichtung gewesen. An dieser Stelle erwähne ich aber das Jahr 2009, da damals die Fusion der drei Kirchenkreise Angeln, Flensburg und Schleswig stattgefunden hat. Ich tue es, weil aus der Sicht der MV festgestellt werden muss, dass uns, auch im achten Jahr nach der Fusion, das Thema immer einmal wieder einholt. Auch heute gibt es noch Probleme, die damit zusammen hängen und wir müssen uns zum Teil mit **"Fusionsschäden"** beschäftigen. Meine Vermutung geht dahin, dass es auch noch einige Zeit dauern wird, bis das Thema abgearbeitet ist. In jedem Tätigkeitsbericht gehörte und gehört immer ein kurzer Blick auf unser sogenanntes Alltagsgeschäft. Seit der letzten Versammlung haben wir 44 Regelsitzungen, in der Regel immer am Donnerstag von 13.00 bis ca. 16.00 Uhr in FL in der Mühlenstr.19 abgehalten. Auf der Tagesordnung stehen z.B. beabsichtigte Einstellungen, Erhöhung / Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, Eingruppierung, Kenntnisnahme von Stellenplatzbeschreibungen, Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen durch Kündigung, auch Eigenkündigung oder Änderungskündigung, Berichte aus Bewerbungsverfahren, Berichte aus Arbeitssicherheitsausschüssen, Abschlüsse von Dienstvereinbarungen in unterschiedlichsten Bereichen, Berichte von Problemlagen, Austausch bei der Suche nach Lösungen und vieles mehr. Zum Thema Dienstvereinbarung nenne ich an dieser Stelle beispielsweise die **"Dienstvereinbarung zur Festlegung von Betriebsferien in Kindertagesstätten"**, die wir im Februar 2017 abgeschlossen haben.

Die Leitung des Kita-Werkes sah hier Regelungsbedarf und dann wurde diese DV unter Beachtung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes, weiterer Gesetze und Verordnungen, sowie unseres Tarifvertrages KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag) erarbeitet und in Kraft gesetzt.

Tätigkeitsbericht

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Urlaub festlegen, aber nur einen Teil des zustehenden Urlaubs. Bei einer 5-Tage Woche handelt es sich nach dem KAT um 30 Tage, wovon bis zu 20 Tage z.B. durch Betriebsferien festgelegt werden dürfen. Die verbleibenden 10 Tage stehen zur individuellen Disposition zur Verfügung. Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr anzutreten, wovon unter bestimmten Bedingungen Ausnahmen gemacht werden können, er muss beantragt und genehmigt werden.

Weiter haben wir eine Klausurtagung vom 14.09. - 16.09.2016 abgehalten.

Themen dieser Tagung waren "Strukturen der Kirche und ihrer Diakonie" und "Grundsätzliches der MV SL-FL" mit ca. 1600 Mitarbeitenden in den 30 Kirchengemeinden in der Propstei Angeln, 24 Kirchengemeinden in der Propstei FL, 10 Kirchengemeinden in der Propstei SL, 1 Friedhofsverband, 4 Ambulanten Pflegeeinrichtungen, 1 Diakonischem Werk, 1 Kita-Werk, 1 Regionalzentrum, 1 Kirchenkreisverwaltung. Dazu gehört dann jeweils die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Dienststellenleitungen der genannten Dienststellen, sowie mit dem Kirchenkreisrat, den Pröpstininnen Frau Lenz-Aude und Frau Rahlf und dem Propst Herrn Jacobs. Weiter ging es um "Arbeitsweisen in der Geschäftsstelle MV" mit Erstellung von "Waschzetteln", um Vorgänge zu vereinfachen und transparent für alle MV Mitglieder zu gestalten. An dieser Stelle nenne ich einmal den "Waschzettel" zur Begleitung bei Bewerbungsverfahren. In der Regel werden freigewordene Stellen, manchmal auch neu geschaffene Stellen, mit einer Bewerbungsfrist ausgeschrieben. In der Ausschreibung findet sich die Beschreibung der Stelle, die angebotene Wochenarbeitszeit, die beabsichtigte Eingruppierung, sowie Erwartungen an die Bewerber, wie z.B. die geforderte Qualifikation und die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft. Alle fristgemäß eingegangenen Bewerbungen werden dann seitens der Mitarbeitervertretung gesichtet, überprüft und es wird darauf geachtet, ob jemand die Schwerbehinderteneigenschaft benennt und gegebenenfalls bei gleicher Eignung eingeladen werden muss. Häufig nimmt ein Vertreter der MV am eigentlichen Bewerbungsverfahren teil. In jüngster Zeit stellen wir eine Veränderung fest. In Berufsgruppen wie Erziehungsdienst und Pflegedienst wird auch hier im Norden ein Fachkräftemangel deutlich: Es gehen nicht mehr so viele Bewerbungen ein, es wird verhältnismäßig kurzfristig, manchmal überhaupt nicht, die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen abgesagt und es wird zunehmend schwieriger gutes Personal zu finden. Nicht nur diese Tatsache sollte für alle Arbeitgeber ein Ansporn sein, den Bereich **Mitarbeiterzufriedenheit** und **Gesunderhalt am Arbeitsplatz** in den Blick zu nehmen. Am 12.09.2016 hatten wir ein Gespräch mit der Dienststellenleitung, hier mit Frau Pröpstin Lenz-Aude, Kirsten Nelles, Leitung der Personalabteilung und dem Verwaltungsleiter Hartmut Krause, sowie Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. In diesem Gespräch haben wir uns ausgetauscht über die Freistellungsregelung im allgemeinen und im besonderen durch den anstehenden Ruhestand von Jürgen Hartmann, der am 21.12.2016 mit großem Dank für seine Arbeit im Bereich des Diakonischen Werkes in Süderbrarup und aus seinem Amt als zweiter stellvertretender Vorsitzender der MV verabschiedet wurde.



Tätigkeitsbericht

Um nach seinem Eintritt in die Rente die Arbeit innerhalb der MV gut verteilen zu können, hat sich zum einen Hanna Schulze bereit erklärt, ab Januar 2017 die freigewordene halbe Freistellung für die Aufgaben der MV zu übernehmen und zum anderen haben wir am 26.01.2017 eine Ganztages-sitzung abgehalten, um weitere Absprachen und Aufgabenverteilungen vorzunehmen. Seit Januar 2017 sind wir statt der geforderten 13 leider nur noch 12 Mitglieder in der MV, weil wir keine Nachrücker mehr auf der Liste aus den Wahlen von 2013 haben. Mit meinem Ausscheiden zum 01.12.2017 reduziert sich die Zahl dann auf 11, was dann für die Aufgabenwahrnehmung der MV bis zur Neuwahl bedeutet, dass es nur noch 11 Schultern zum Verteilen gibt.

Mitglieder sind aktuell:

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung:	Karin Jensen-Bundels
1. stellvertretende Vorsitzende:	Ursula Einsiedler
2. stellvertretende Vorsitzende:	Hanna Schulze
3. stellvertretende Vorsitzende:	Sybille Möller
4. stellvertretende Vorsitzende:	Maike Mosinski
weitere Mitglieder der Mitarbeitervertretung:	Frauke Ahlf, Karsten Berg, Karola Bergk, Elke Clausen, Otto Giegerich, Roberto Wirsching, Volker Wendt.



Ein weiteres Gespräch mit der DL, Frau Pröpstin Lenz-Aude, dem Verwaltungsleiter Hartmut Krause und Mitgliedern der MV hat am 28.03.2017 stattgefunden. Da ging es zunächst um Absprachen, wie alle neu gewählten Mitglieder der Kirchengemeinderäte als verantwortliche Dienststellenleitungen über die Aufgaben und Rechte der Mitarbeitervertretung, als wichtiger Teil des Kirchenkreises, unterrichtet werden können. Weitere Themen waren "die Arbeit und Aufgabenverteilung der MV in der Übergangszeit zwischen Ruhestand K. Jensen-Bundels (= 39 Wostd. fehlen) und der neugewählten MV"; "die im Jahr 2018 anstehenden Neuwahlen der MV"; "Stand der Dinge Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit" und es ging um besondere "Problemfälle" in unserem Kirchenkreis. Gemeinsam haben wir festgestellt, dass solche Gespräche notwendig und wichtig sind - deshalb gehören sie auch in den Tätigkeitsbericht hinein. Aus diesem Grund haben wir auch alle Kirchengemeinderäte auf Propsteiebene zu Gesprächen eingeladen, 25.04. Propstei SL, 27.04. Propstei FL, 03.05. Propstei Angeln. Diese Gespräche dienen dem gegenseitigen Kennenlernen, der Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben und dem Aufbau bzw. Erhalt einer geforderten **partnerschaftlichen, vertrauensvollen Zusammenarbeit**. Das selbstverständlich, mit dem Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Thema "**Gesunderhalt am Arbeitsplatz**" hat uns auch im vergangenen Jahr beschäftigt. Dazu zählen die Begleitungen bei den unterschiedlichsten Begehungen durch die Berufsgenossenschaften und die Teilnahme an den Arbeitsschutz Ausschusssitzungen. Nachdem in unserem Kirchenkreis die Begehungen und eventuelle Nachbegehungen fast abgeschlossen sind und somit auch für die meisten Arbeitsplätze **Gefährdungsbeurteilungen** erstellt sind bzw. erstellt werden, steht für uns alle im Kirchenkreis das wichtige Thema "Psychische Gefährdungen" als große Herausforderung und Aufgabe auf der Tagesordnung. Hier gilt es, gute, tragbare Regelungen und Abläufe zu erarbeiten und dieses zum Wohle aller Mitarbeitenden.

Eine weitere wichtige Aufgabe der MV ist die Begleitung von Mitarbeitenden zu unterschiedlichsten Themen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz. Hier geht es meistens um individuelle Fragen wie "meine Stellenbeschreibung", "meine Eingruppierung", Verteilung der Arbeitszeiten oder auch Probleme / Konflikte am Arbeitsplatz. Jede Mitarbeiterin / jeder Mitarbeiter sollte eine aktuelle **Stellenbeschreibung** haben. Darin werden die zugewiesenen Aufgaben beschrieben, die Wochenarbeitszeit und die einzelnen Zeitanteile für die jeweiligen Aufgaben werden benannt.

Tätigkeitsbericht

Von der Stellenbeschreibung ist dann die Eingruppierung abhängig und sie schafft Klarheit für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ist immer eine gute Grundlage, um bei Veränderungen oder im Konfliktfall, ins Gespräch zu kommen. Deshalb an dieser Stelle unser Appell an alle: Sorgt bitte auch selbst dafür, dass ihr eine aktuelle Stellenbeschreibung habt.

Weiter haben wir im vergangenen Jahr festgestellt, dass die Verfahren zum **betrieblichen Eingliederungsmanagement**, sogenannte **BEM**, zugenommen haben. Nach unserer Auffassung sind die BEM Gespräche ein gutes Instrument, um nach vielen bzw. langen Krankheitsphasen wieder gut in den Arbeitsalltag hinein zu kommen. Nach dem Sozialgesetzbuch sind alle Arbeitgeber verpflichtet, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Es gilt in unserem Kirchenkreis die Regelung, dass die Personalabteilung, wo ja die Krankmeldungen eingehen, den Arbeitgeber darüber informiert, wenn die 6 Wochen bei einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter erreicht sind. Daraufhin muss dann der Arbeitgeber tätig werden und ein BEM anbieten. In der Einladung muss deutlich vermerkt sein, dass die Teilnahme seitens der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters freiwillig ist und es wird ein Erklärungsbogen mit der Einverständniserklärung bzw. Ablehnung der Durchführung des BEM der Einladung beigelegt. Dieser muss ausgefüllt an den Arbeitgeber zurück gegeben werden. Ein Ziel des BEM ist, dass die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst lange erhalten bleibt. Das BEM dient nicht der Sanktionierung langer krankheitsbedingter Fehlzeiten, sondern verfolgt das Ziel, die erkrankten Mitarbeitenden durch individuell geeignete und abzustimmende Maßnahmen arbeitsfähig zu erhalten. Nach unserer Auffassung liegt gerade darin eine große Chance des BEM. Betroffene Mitarbeitende, VertreterIn der Dienststellenleitung, Mitglied der MV, gegebenenfalls Vertrauensperson der Schwerbehinderten kommen zum Gespräch zusammen, in dem die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ihre / seine Fragen und Befürchtungen ansprechen kann. Es können aus eigener Sicht Angaben zu einer gesundheitsbedingten Einschränkung einschließlich möglicher ursächlicher Arbeitsbedingungen gemacht werden. Die Selbsteinschätzung der Betroffenen, ihre Ziele und Vorstellungen werden ermittelt und gemeinsam werden nächste Schritte vereinbart.

Das Thema "**Neuwahlen 2018**" stelle ich ans Ende meines Berichtes. Durch unser Mitteilungsheft haben wir schon darüber informiert, dass wir am Donnerstag, den 23.11.2017 zu einer weiteren Mitarbeiterversammlung einladen werden, um dort, wie im MVG vorgeschrieben, einen Wahlvorstand zu wählen. Dieser Wahlvorstand wird die Neuwahlen 2018 organisieren und durchführen, so dass dann ca. März 2018 eine neue Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis SL-FL gewählt sein wird. An dieser Stelle rufe ich noch einmal die vier Kollegen **Jeder, Jemand, Irgendjemand und Niemand** in Erinnerung: Es geht um die wichtige Aufgabe eine Mitarbeitervertretung zu wählen!! Jeder war davon überzeugt, dass sich jemand darum kümmert. Irgendjemand hätte es tun können, aber schließlich tat es niemand! Jemand wurde sehr wütend, weil es eigentlich jeder's Aufgabe war. Jeder war der Meinung, irgendjemand könnte es machen, aber niemand wusste, dass jeder es nicht erledigen würde. Schließlich beschuldigte jeder jemand, weil niemand tat, was irgendjemand hätte tun können. Damit solches "Durcheinander" im Zusammenhang mit den im Jahr 2018 anstehenden Neuwahlen nicht vorkommt, richte ich meinen Appell an alle: Überlegt bitte, wer für das Amt in der Mitarbeitervertretung kandidieren möchte oder wen der Kolleginnen / Kollegen ihr ansprechen und motivieren könnt, zu kandidieren. Es werden Kandidatinnen / Kandidaten aus möglichst allen verschiedenen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen gesucht. Welche Aufgaben erledigt werden müssen, konntet ihr zum Teil dem Bericht entnehmen. Falls es Fragen dazu gibt, sind wir gerne bereit, diese zu beantworten. Weiter werden Schulungen angeboten werden, in denen dann neugewählte MV-Mitglieder "Handwerkszeug" für die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben bekommen können - also, nur Mut!!! Wir, bzw. hier korrigiere ich mich, da ich ja ab 01.12.2017 Rentnerin bin, **Ihr** braucht weiterhin eine starke MV, als Wächteramt und als Vertreter für die Rechte der Mitarbeitenden! Damit kann dann der bekannte Slogan auch weiterhin Anwendung finden:

Sei schlau - nutz die MV!

Karin Jensen-Bundels

MV Wahl

Wahl der Mitarbeitervertretung 2018

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Jetzt ist es bald so weit, dass das Thema "Wahl der Mitarbeitervertretung 2018" angegangen werden muss.

Wir werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchenkreis SL-FL rechtzeitig zu einer

Mitarbeiterversammlung am Donnerstag,

23.11.2017 von 15.00 - ca. 17.30 Uhr in das Gemeindehaus Engelsby in Flensburg

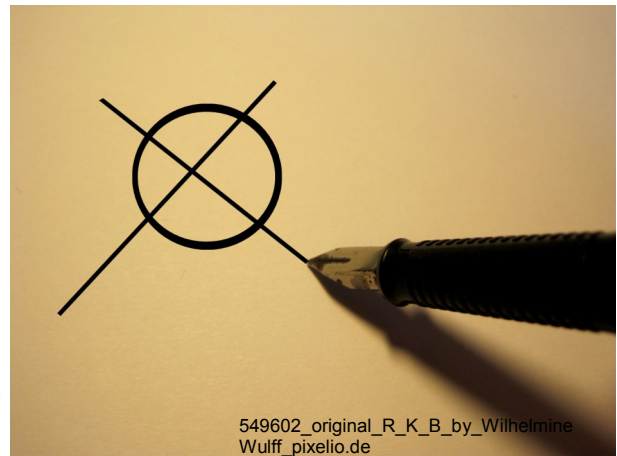
einladen, um auf der Versammlung, wie im MVG vorgesehen, einen Wahlvorstand zu wählen.

Der gewählte Wahlvorstand wird dann die Wahl der Mitarbeitervertretung 2018 organisieren und durchführen. Dazu gehört u.a. die Erstellung von Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen im Kirchenkreis vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angemessen zu berücksichtigen.

Alle gültigen Wahlvorschläge werden vom Wahlvorstand zu einem Gesamtvorschlag zusammengestellt. Dieser sollte mindestens doppelt soviel Namen enthalten, wie Mitglieder zu wählen sind. Mit diesen grundsätzlichen Informationen über die anstehenden Wahlen möchten wir "schon jetzt" alle Mitarbeitenden motivieren, über eine Kandidatur nachzudenken. Egal, ob Frau oder Mann, egal ob Mitarbeiterin / Mitarbeiter in den 30 Kirchengemeinden in der Propstei Angeln, 24 Kirchengemeinden in der Propstei Flensburg, 10 Kirchengemeinden in der Propstei Schleswig, im Friedhofsverband, in einer der 4 Ambulanten Pflegeeinrichtungen, im Diakonischen Werk, im Kita-Werk, im Regionalzentrum, in der Kirchenkreisverwaltung, egal ob Kita-Bereich, Verwaltung, Friedhof, Kirchenmusik, Jugendarbeit, Reinigung, Küster/in, Gemeindesekretärin, Frühförderung, Hausmeister, Beratung, Heilpädagogik - alle sollten sich angesprochen fühlen!!!

In den folgenden Ausgaben unseres Mitteilungsheftes möchten wir allen Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit geben, sich allen Mitarbeitenden vorzustellen. Das ist ein Angebot an alle, bitte bei uns melden, damit die Vorstellungen rechtzeitig eingeplant werden können. Immerhin brauchen wir bei der Anzahl der Mitarbeiterschaft im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg mindestens 26 Wahlvorschläge aus den vielfältigen, bunten Berufsgruppen!

Karin Jensen-Bundels



Kirchengemeinderäte

Gespräche Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

Im §33 des MVG (Mitarbeitervertretungsgesetz) werden Grundsätze der Zusammenarbeit geregelt: "... Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammen kommen."

So haben wir für Dienstag, den 25.04., Donnerstag, den 27.04 und Mittwoch, den 03.05 2017 an drei verschiedenen Orten im Kirchenkreis die Kirchengemeinderäte zu eben diesem Gespräch eingeladen.

In eher kleineren Runden wurde über die Themen "Aufgaben der Mitarbeitervertretung"; "Aufgaben der Dienststellenleitungen", hier Kirchengemeinderäte; "Gefährdungsbeurteilung"; "Arbeitsplatzbeschreibung"; "Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften" und die "Gesundheitsvorsorge" informiert und diskutiert.

Es entstanden jeweils muntere Diskussionen. Insbesondere neugewählte Kirchengemeinderäte hatten die Chance ergriffen, nachzufragen. Nachzufragen, wie z.B. das Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist, wenn eine Kirchengemeinde eine neue Küsterin einstellen will oder wie die Unterweisung von Friedhofsmitarbeitern gestaltet werden kann.

Wir konnten uns und unsere Arbeit, unsere Rechte und Pflichten vorstellen und bekannt machen.

Die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung bezieht sich immer auf das Personal der Kirchengemeinden, z.B. Gemeindegemeindeführerin, Friedhofsmitarbeiter, Küster usw. Hierfür ist jedes Kirchengemeinderatsmitglied Teil der Dienststellenleitung oder besser: Arbeitgeber mit einer Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden.

Erstaunlich war für mich, dass jede der Gesprächsrunden, trotz der gleichen Tagesordnung immer sehr unterschiedlich verlaufen sind. Erfahrene Kirchengemeinderäte konnten "Neulingen" gute Hilfestellungen mitgeben. Darüberhinaus hatten alle Teilnehmenden die Möglichkeit sich von Angesicht zu Angesicht kennenzulernen.

Die Gespräche haben uns unserem Ziel, partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammen zu arbeiten, ein gutes Stück näher gebracht.

Hanna Schulze



604433_original_R_K_B_by_Petra Bork_pixelio.de

Tarifliche Veränderungen

Tarifveränderungen

Bevor ich im nachstehenden Bericht auf die Veränderungen in der Abteilung 3 Erziehungsdienst in Kindertagesstätten und der Abteilung 4 Friedhofsdienst KAT eingehen werde, möchte ich an die Kirchengewerkschaft und Verdi Danke sagen für das Verhandlungsergebnis und somit natürlich auch an all jene Kolleginnen und Kollegen, die gewerkschaftlich organisiert sind und somit den Gewerkschaften mit ihrer Mitgliedschaft den Rücken stärken.

Was verändert sich in der Abteilung 3 Erziehungsdienst in Kindertagesstätten ab dem 1. April 2017?

alle Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen K4 - K11 erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,- €

Heilpädagoginnen und Leitungen einer Kita mit mindestens 10 Gruppen (K11) erhalten nach 18 Jahren Erfahrungszeit eine monatliche Zulage von 176,- € (Bislang wurde diese Zulage nur für Kitaleitungen der Entgeltgruppen K7 bis K10 gezahlt)

ab 1. Juli 2017

Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen K7 - K11 erhalten eine weitere monatliche Zulage von 50 € auf insgesamt 100,00 €

ab 1. Oktober 2017

ändert sich für die meisten Leitungen in den Kindertagesstätten die Eingruppierung durch die Zuweisung der Protokollnotiz 1 der Entgelttabelle zum KAT (Die Protokollnotiz 1 beinhaltet die Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächst höheren Entgeltgruppe.)

Neben den beschriebenen Zulagen erhält die

- ◆ Kitaleitung mit mindestens 2 Gruppen Protokollnotiz Nr. 1
- ◆ Kitaleitung mit mindestens 4 Gruppen Protokollnotiz Nr. 1
- ◆ Kitaleitung mit mindestens 5 Gruppen wird höhergruppiert in die K 10
- ◆ Kitaleitung mit mindestens 7 Gruppen Protokollnotiz 1

Änderung im Friedhofsdienst (Abtl.4 der Entgeltordnung)

Es gibt eine neue Definition der Leitungsfunktion:

Der Begriff des Wirtschaftsbetriebs fällt weg und wird durch die Leitung ersetzt. Es gibt dann einen neuen Aufgabenkatalog, der für die Leitung erfüllt sein muss.

Zu diesem Aufgabenkatalog gehört dann:

- ◆ Aufstellung des Wirtschafts-/Haushaltsplans
- ◆ Aufstellung der prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn und Verlustrechnung
- ◆ Erstellung der Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche und Berechnung der Nutzungsentgelte und Entgelte

Tarifliche Veränderungen

Außerdem wird der Begriff angelegte Fläche wie folgt erläutert:

Angelegte Fläche ist die Fläche, die nicht Erweiterungsland ist und durch eine Wegeführung erschlossen und bewirtschaftet wird.

Im Übrigen wurde eine Eingruppierungsalternative für die Arbeitnehmer geschaffen, die eine Leitungsfunktion auf dem Friedhof wahrnehmen, ohne den Aufgabenkatalog zu erfüllen.

Die Arbeitnehmerin nimmt dann zwar auch eine Leitungsfunktion auf dem Friedhof wahr, die aber nicht ganz der oben beschriebenen Leitung entspricht.

Die Arbeitnehmerinnen müssen die organisatorische Verantwortung tragen und es muss Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin bestehen.

Eingruppierung in die K 13

Leitung eines oder mehrerer Friedhöfe mit mindestens 40 Hektar angelegter Fläche.

Auch der § 14 im KAT wurde verändert:

Diese Vorschrift ist auf alle Mitarbeiterinnen im KAT Bereich anzuwenden.

§ 14 Abs. 3a. ermöglicht dem Anstellungsträger zur Deckung von Personalbedarf oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, ein oder zwei Entgeltstufen ganz oder teilweise vorweg zu gewähren.

Im übrigen können Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltstufe 5 bis zu 15 % der Entgeltstufe 2 zusätzlich erhalten.

Dieses ist eine Kann-Vorschrift.

Wenn ihr noch Fragen zu diesem Thema habt, wendet euch vertrauensvoll an eure Gewerkschaft.

Uschi Einsiedler



234853_web_R_K_B_by_Stephanie_Hofschlaeger_pixelio.de

Zu guter Letzt...



**Wir wünschen
allen Mitarbeitenden
eine sonnige und erholsame
Urlaubszeit**