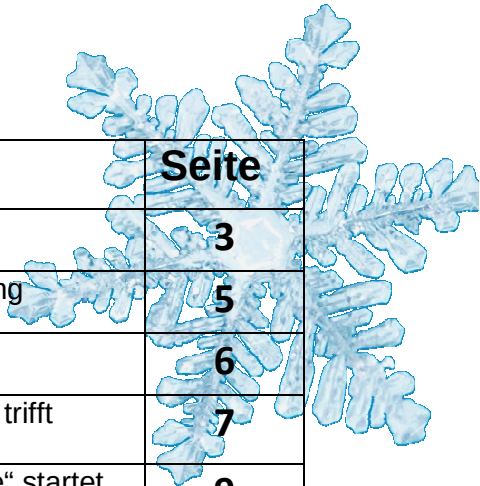
MAV-Info

der Mitarbeitervertretung
des Kirchenkreises
Hameln-Pyrmont

Dezember 2011



Inhaltsverzeichnis	Seite
Weihnachten fällt dieses Jahr aus	3
Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung	5
Siesta in der Mittagspause	6
Mehr als jeder zweite Arbeitsunfall trifft Hand oder Fuß	7
Die „elektronische Lohnsteuerkarte“ startet	9
Falsche Antwort bei Frage nach Schwerbehinderung erlaubt?!	10
Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung	11
Arbeitgeber kann zu Zeugniserteilung gezwungen werden	12
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Kirchenkreis	13
Aus der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK)	16
Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont	18
Gefährdungsbeurteilungen in Kindertagesstätten	20
Jugendwerkstatt Hameln wird zu einer Bildungs- und Service gGmbH umgewandelt	24
„Ihr Kinderlein kommet…“	27

Impressum

Herausgeber: Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont
V.i.S.P.: Siegfried Wulf im Kirchenkreisamt Hameln, Tel.: 05151 / 95 09 -24
Auflage: 500

Weihnachten fällt dieses Jahr aus!

„Weihnachten fällt dieses Jahr aus! Ja, ich hab' keinen Bock auf das Fest der Liebe." Andreas hatte mich mit dieser Parole geschockt, denn Weihnachten ist doch ein wundervolles Fest, mit geschmückter Wohnung, leckerem Essen, schönen Geschenken und endlich ein paar ruhigen Stunden im Kreise der Familie. Deshalb betonte ich: „Weihnachten ist traumhaft." „Nein, es ist der Albtraum", sagte Andreas, „denn dann kommen wir alle wieder zusammen: mein Vater, mein Stiefvater, meine blöden Geschwister mit ihren Freunden. Irgendwann knallt es und alle sind mächtig am Streiten, Sie, mit Ihrer Geschichte von der Heiligen Familie im Stall von Bethlehem, wissen gar nicht, was Weihnachten für einen Stress macht."

So hatte ich Weihnachten noch nicht gesehen. Liebe und Geborgenheit, wie Gott sie uns verspricht, ist wahrscheinlich bei vielen Familien in unserem Land wenig zu spüren. Die Idealfamilie von Vater, Mutter und Kind entspricht nicht mehr unserer Lebenswirklichkeit. Viele Kinder wachsen in Patchwork-Familien auf oder leben bei alleinerziehenden Eltern. Gerade sie müssen zu Weihnachten wahre Organisationstalente sein. Mit dem Frieden klappt es nur, wenn es ganz klare Absprachen und einen klaren Fahrplan gibt: wer, wann, wo und mit wem. Und es gibt eine goldene Regel: Man geht sich lieber aus dem Weg, bevor es knallt.

Ich denke, auf dem Weg zum Weihnachtsfest braucht man eine gute Planung. Und man sollte die Erwartungen an ein harmonisches Zusammenkommen möglichst herunterschrauben. Unterwegs zu Weihnachten, das heißt vielleicht auch liebevoll mit sich selber umgehen. Für sich selber sorgen, sich

Zeit nehmen und spüren: Wo erlebe ich Gottes Nähe. Und das ist nicht unbedingt dort, wo ich aufgewachsen bin oder was sich Familie nennt. Übrigens, Andreas konnte ich nur vorschlagen, ein ganz kleines, besonderes Fest mit seiner Freundin zu planen. Vielleicht nicht am Heiligen Abend, aber an Weihnachten, dem Fest der Liebe.

Ich wünsche Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein frohes und gesundes Jahr 2012

Carsten Overdick

MAV-Wahlen 2012

Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung

Es ist wieder einmal so weit. Die Amtszeit der augenblicklichen Mitarbeitervertretung endet am 30. April 2012.
In unserer Mitarbeiterversammlung Mitte Januar 2012 muss ein Wahlausschuss gebildet werden, der die Wahlen der Mitarbeitervertretung bis Ende April kommenden Jahres durchführt.

Aber was ist eine Wahl ohne entsprechende Kandidaten?
Für die nächste Amtszeit müssen wieder 9 Beschäftigte in die Mitarbeitervertretung gewählt werden. Schön ist es, wenn man wirklich die Wahl hat und eine entsprechende Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung steht. Wir möchten Ihnen ans Herz legen, einmal ernsthaft darüber nachzudenken, für die nächste Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu kandidieren. Ziel ist es, dass sich unter den Bewerberinnen und Bewerbern möglichst viele Berufsgruppen und Dienststellen wiederfinden.

Auch, wenn wir uns in den letzten Jahren häufiger mit unangenehmen Entwicklungen im Kirchenkreis auseinandersetzen mussten, macht es auch Spaß, an Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein, sich für die Belange der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen und hier und da Positives zu erreichen. Ansonsten ist besonders auch die Wächterfunktion der Mitarbeitervertretung hervorzuheben.

Wir waren in den vergangenen Jahren eine Mannschaft, die gemeinsam für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen gestritten hat, und würden uns freuen, auch viele neue Kandidaten auf der Bewerberliste wiederzufinden.

Siegfried Wulf

Siesta in der Mittagspause

Pausen müssen sein. Wer mehr als 6 Stunden arbeitet, muss eine mindestens 30-minütige gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause einlegen. Doch wie wird diese Pause verbracht?

Immer mehr Experten empfehlen eine Siesta am Arbeitsplatz. Die Leiterin des medizinischen Kompetenzzentrums der Krankenkasse Barmer GEK, Ursula Marschall, sagt: „Gegen das sogenannte Suppenkoma, also die Müdigkeit nach dem Mittagessen, kann der kurze Spaziergang an der frischen Luft genauso gut helfen wie die Viertelstunde Mittagsschlaf."

Auch andere Experten empfehlen den kurzen Mittagsschlaf, da er das Herzinfarktrisiko senkt und für neue Energie sorgt. Durch die Mittagsruhe wird die leistungsarme Zeit überbrückt und wir reagieren anschließend schneller, sind aufmerksamer, unser Gedächtnis ist besser und wir sind auch noch besserer Laune. Allerdings empfehlen Schlafforscher, dass die Mittagsruhe nicht länger als 30 Minuten dauern sollte. Schläft man länger, so kehrt sich alles ins Gegenteil um und den Rest des Tages kann man so ziemlich vergessen.

Siegfried Wulf

Mehr als jeder zweite Arbeitsunfall trifft Hand oder Fuß – BGW: Stürzen, Stolpern und Ausrutschen sind die Hauptursachen

Hände und Finger werden bei Arbeitsunfällen am häufigsten verletzt.

Bei Arbeitsunfällen werden meist die Hände und Finger verletzt, mit großem Abstand gefolgt von Füßen und Zehen. Das zeigen Zahlen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die als zweitgrößte gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland für rund sieben Millionen Versicherte in Gesundheits-, Pflege-, Sozial- und Beautyberufen zuständig ist. Bei über einem Drittel der gemeldeten Arbeitsunfälle traf es die Hände oder die Finger, bei weiteren 20 Prozent die Füße oder Zehen. Auch Beine und Knie (15 Prozent) sowie Arme und Schultern (10 Prozent) trugen relativ häufig Verletzungen davon.

„Am häufigsten passieren Stürze“, berichtet BGW-Experte Dirk Römer, „zum Beispiel auf glatten oder rutschigen Fußböden, auf Treppen, durch Stolperfallen, zu locker sitzendes Schuhwerk oder hohe Absätze.“ Dass dabei Hände und Finger noch öfter verletzt werden als Füße und Zehen, verwundert im ersten Moment. „Die meisten Menschen versuchen sich beim Fallen mit den Händen abzufangen“, erklärt Römer.

Leistungen deutlich über denen der Krankenversicherung

Wird ein Arbeitsunfall der gesetzlichen Unfallversicherung gemeldet, organisiert diese die weitere Behandlung und die sich eventuell anschließende Rehabilitation. Außerdem kommt sie für die entstehenden Kosten auf. Die Leistungen gehen dabei in der Regel deutlich über die der Krankenversicherung hinaus. Längst nicht alle Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle verlaufen glimpflich. Kompliziert und kostenintensiv sind zum Beispiel Gelenkverletzungen - ganz zu schweigen von Schädel-Hirn-Traumen oder Wirbelsäulenverletzungen, die ebenfalls Folgen ganz „banaler" Ausrutscher sein können.
Am besten ist es, wenn erst gar kein Unfall passiert. Die BGW empfiehlt deshalb unter anderem rutschhemmende Fußböden, das Vermeiden von Stolperfallen, gute Beleuchtung, das Verwenden sicherer Tritte und Leitern sowie das Tragen geeigneter Schuhe.

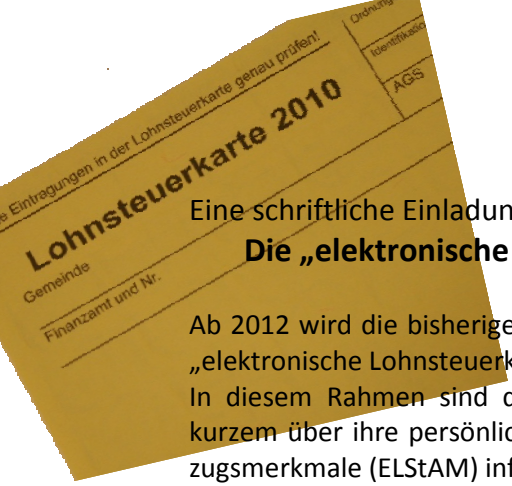
Presseinformation der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Mitarbeiterversammlung 2012

Schon einmal vormerken:

Mittwoch, 18. Januar 2012, von 14.00 Uhr bis ca. 16.30 Uhr in den Räumen des Gemeindezentrums „Hohes Feld" der Martin-Luther-Gemeinde

„Genug gejammert….": Als Schwerpunktthema wird Heike Tappe, Bezirksgeschäftsführerin der BARMER GEK, uns das Thema Stressmanagement – Bewältigung – Prävention näherbringen.



Eine schriftliche Einladung erfolgt in Kürze.

Die „elektronische Lohnsteuerkarte“ startet

Ab 2012 wird die bisherige Papierlohnsteuerkarte durch eine „elektronische Lohnsteuerkarte“ ersetzt.
In diesem Rahmen sind die Beschäftigten im Regelfall vor kurzem über ihre persönlichen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) informiert worden.

Zukünftig ist nicht mehr die Gemeinde für die Lohnsteuerkarte zuständig, sondern das zuständige Finanzamt. Die übermittelten Daten sollten sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüft werden.

Bisher in die Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge werden nicht automatisch in die elektronische Lohnsteuerkarte übernommen, sondern müssen neu beantragt werden.

Siegfried Wulf

Immer aktuell informiert

Homepage des Gesamtausschuss: www.gamav.de
Homepage der MAV Hameln-Pyrmont: www.kirchenkreishamelnpyrmont.de
Dann über ➔ „Gemeinden und Einrichtungen“ ➔ „Kirchenkreis“ ➔ „Mitarbeitervertretung“

Falsche Antwort bei Frage nach Schwerbehinderung erlaubt?!

Grundsätzlich sollte man Fragen im Rahmen eines Vorstellungsgespräches wahrheitsgetreu beantworten.

Stellt der Arbeitgeber allerdings unzulässige Fragen, darf auch mal geflunkert werden. Im vorliegenden Fall hatte eine Bewerberin auf Nachfrage das Vorliegen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Nach Bekanntwerden ihrer Behinderung wurde ihr gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte mit Urteil vom 07.07.2011 (AZ 2 AZR 396/10) die Kündigung für ungerechtfertigt. Laut Bundesarbeitsgericht kann die falsche Beantwortung der zulässigen Frage nach einer Schwerbehinderung bei der Einstellung nur dann Grundlage einer Vertragsanfechtung wegen arglistiger Täuschung sein, wenn die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages ursächlich war. Dies war hier nicht der Fall.

Nicht geprüft wurde vom Gericht, ob es nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 überhaupt zulässig war, sich vor der Einstellung nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung zu erkundigen.

Siegfried Wulf

Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung

Wie das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main entschieden hat (AZ 12 Sa 522/10), kann einem Arbeitnehmer ordentlich gekündigt werden, wenn er sich mehrmals zu spät krank meldet.

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber schon 2003 seinen Beschäftigten schriftlich darauf hingewiesen, dass er eine Erkrankung umgehend und möglichst vor Dienstbeginn der Personalabteilung melden müsse, damit das übrige Personal entsprechend zur Arbeit eingeteilt werden kann. Trotzdem meldete sich der Beschäftigte in den folgenden Jahren insgesamt 6-mal verspätet krank, 4-mal wurde er von seinem Arbeitgeber deshalb abgemahnt. Dann wurde ihm sowohl fristlos als auch fristgerecht gekündigt.

Das hessische Landesarbeitsgericht erkannte die fristgerechte Kündigung aufgrund der vorherigen erfolglosen Abmahnungen als ordnungsgemäß an. Unabhängig von der Vorlage eines ärztlichen Attestes innerhalb der vorgeschriebenen Frist besteht auch eine unverzügliche Meldepflicht.

Siegfried Wulf

Arbeitgeber kann zur Zeugniserteilung gezwungen werden

Bewirbt man sich um einen neuen Arbeitsplatz, ist es selbstverständlich, seine bisherigen Arbeitszeugnisse mit der Bewerbung zusammen einzureichen. Hier und da haben Beschäftigte auch im kirchlichen Bereich Schwierigkeiten, beim Ausscheiden aus dem Betrieb ihr Arbeitszeugnis zeitnah zu erhalten.

In dem vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz verhandelten Fall weigerte sich der Arbeitgeber, ein Zeugnis zu schreiben, da der Betrieb inzwischen geschlossen war und kein Firmenpapier mehr vorhanden sei. Das Landesarbeitsgericht verurteilte den Firmeninhaber zu einem Zwangsgeld von 500,- €. Grundsätzlich müssten zwar Zeugnisse auf Geschäftspapier geschrieben werden; steht aber kein Firmenbogen mehr zur Verfügung, darf auch neutrales Papier verwendet werden.

Klar ist, dass der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis bei Ausscheiden immer besteht. Dieses muss in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden ausgestellt werden.

Siegfried Wulf

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Kirchenkreis

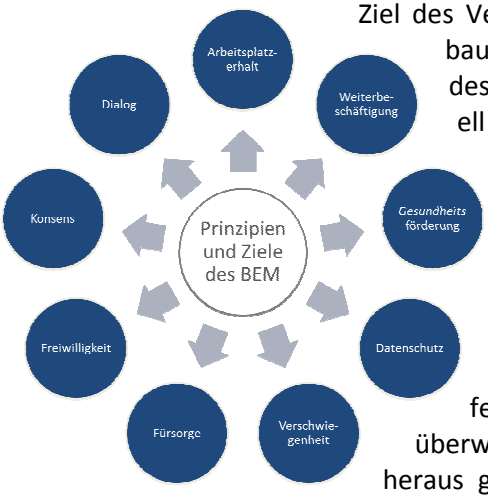
Im letzten MAV-Info informierten wir ausführlich über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont.

Inzwischen ist ein gutes halbes Jahr vergangen. Erste Erfahrungen mit dem BEM wurden gemacht. An die Mitarbeitervertretung wurden Fragestellungen von Betroffenen herangetragen, und über zwei Angebote an Tagesschulungen im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont hatten am BEM-Verfahren beteiligte Personen die Möglichkeit, ihr Wissen über das BEM und über die einfühlsame Umsetzung zu erweitern.

Seit Abschluss der Dienstvereinbarung zum BEM werden die Krankheitszeiten aller Beschäftigten unseres Kirchenkreises durch die Personalabteilung des Kirchenkreisamtes erfasst. Ist die für ein BEM-Verfahren vorgesehene Frist von 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der zurückliegenden 12 Monate erreicht, teilt die Personalabteilung des Kirchenkreisamtes dieses der zuständigen Dienststellenleitung, z. B. einem Kirchenvorstand, mit. Die MAV erhält ein Duplikat dieser Mitteilung. Bis zu diesem Punkt läuft das BEM-Verfahren in unserem Kirchenkreis problemlos ab.

Danach wird es allerdings recht unübersichtlich. Während die BEM-Verfahren bei den beim Kirchenkreis direkt Beschäftigten regelkonform weitergeführt werden (sie bekommen eine Information und Einladung zum BEM-Verfahren, aufgrund der sie entscheiden können, ob sie ein solches Verfahren durchführen wollen oder nicht), wissen viele Kirchenvorstände

nicht, wie sie das Betriebliche Eingliederungsmanagement sinnvoll weiterführen sollen.
Zur Kenntnisvermittlung in Bezug auf die Durchführung von BEM-Verfahren hat der Kirchenkreis daher 2 eintägige Fortbildungen zum Thema BEM im zweiten Halbjahr 2011 angeboten. Durchgeführt wurden sie von Herrn Wirtz von der Universität Osnabrück, welcher Mitglied des Beratungsteams Niedersachsen ist.
Im ersten Teil wurden die entsprechenden grundlegenden Kenntnisse zum BEM vermittelt. Am zweiten Fortbildungstag ging es insbesondere um die Gesprächsführung, um eine einfühlsame Umsetzung des BEM zu gewährleisten.



Ziel des Verfahrens ist es, Ängste abzubauen und die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten durch individuell geeignete und abgestimmte Maßnahmen dauerhaft zu erhalten. Bekommt das BEM-Verfahren durch mangelhafte Qualifikation der Durchführenden einen falschen Zungenschlag, besteht die Gefahr, dass beim betroffenen Mitarbeiter die Angst überwiegt, dass er aus dem Betrieb heraus gedrängt werden soll. Da das Ziel aber gerade der dauerhafte Erhalt des Arbeitsplatzes für den Mitarbeiter ist, muss das BEM-Team entsprechend geschult sein.
Sowohl die MAV als auch das Kirchenkreisamt nahmen mit mehreren Personen an den beiden Tagesfortbildungen teil. Aus den Kirchenkreisvorständen waren ebenfalls einige Mitglieder dabei. Alle Teilnehmenden empfanden die sehr le-

bendigen Fortbildungstage als hilfreich und fühlen sich nun für die Durchführung der BEM-Verfahren besser gerüstet. Wir hätten uns allerdings eine stärkere Teilnahme der Arbeitgeberseite insbesondere aus den größeren Kirchengemeinden gewünscht.

Nun zum Verfahren selbst.
Muss bei Ihnen ein BEM-Verfahren eingeleitet werden, sollten Sie von Ihrem Arbeitgeber ein Informationsblatt, einen Gesprächsleitfaden und einen Gesprächserklärungsbogen zugesandt bekommen. Jetzt müssen Sie entscheiden, ob Sie an der Durchführung eines BEM-Verfahrens teilnehmen möchten. Wir empfehlen dies, weil wir darin die Chance des dauerhaften Erhalts Ihres Arbeitsplatzes sehen. Auch müssen Sie sich entscheiden, ob Sie bei einem solchen Gespräch die Mitarbeitervertretung, bzw. falls Sie schwerbehindert sind, auch die Vertrauensperson der Schwerbehinderten dabei haben möchten. Wir sehen uns als Ihre Unterstützer, die ebenfalls der Schweigepflicht unterliegen, möchten beim Verfahren darauf achten, dass es im Sinne des Gesetzgebers durchgeführt wird und auch auf der Arbeitgeberseite der Erhalt Ihres Arbeitsplatzes im Vordergrund steht. Wir halten daher die Teilnahme eines MAV-Mitgliedes für vorteilhaft. Sind Sie sich unsicher, wie Sie mit der Einladung zu einem BEM umgehen sollen, sind wir gerne bereit, Sie vor einer Entscheidung zu beraten. Bitte melden Sie sich dann bei uns.

Umfassendes Material zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie auf der Homepage der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont.

Haben Sie ansonsten Fragen zum Thema, rufen Sie uns einfach an.
Siegfried Wulf

Aus der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Übernahme des Tarifergebnisses endlich beschlossen

Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Die Arbeit in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) verlief in den letzten Monaten überwiegend schleppend und konfrontativ. Die Arbeitgeberseite blockierte mit unterschiedlichsten Argumenten lange Zeit die Tarifübernahme.

Zuerst verknüpfte sie die Tarifübernahme mit der Forderung nach einem gleichzeitigen Abschluss einer drastisch erweiterten Notlagenregelung. Diese hätte es erlaubt, bei finanziellen Schwierigkeiten relativ einfach eine Absenkung der Entgelte vorzunehmen. Dann wurde die Übernahme des Tarifergebnisses des öffentlichen Dienstes daran gekoppelt, dass der Mitarbeitervertretungsverband seine Forderung nach Erhalt der bisherigen Höhe der Sonderzuwendung zurückziehen sollte. Letztendlich spielte für die monatelange Verzögerung auf der Arbeitgeberseite auch das Argument eine Rolle, dass das Tarifergebnis in seiner Endfassung noch nicht in schriftlicher Form vorliege. Dies hielt das Land Niedersachsen übrigens nicht davon ab, unverzüglich nach Tarifeinigung die vereinbarten Erhöhungen umzusetzen.

Aufgrund der vorangegangenen Querelen forderten die Arbeitnehmervertreter in der Oktobersitzung, zusätzlich zur Tarifübernahme die Zahlung eines zusätzlichen Ausgleiches für die verzögerte Übernahme und den damit verursachten Zinsverlust. Dieses wiederum wollten die Arbeitgeber nicht, worauf die Arbeitnehmervertreter den Saal verließen, ohne dass es zu einer Einigung kam.

Erst in der Sitzung am 10. November 2011 kam es dann endlich nach fast halbjährigem Ringen zu einer Einigung über die Übernahme des Tarifergebnisses des Öffentlichen Dienstes mit folgendem Ergebnis:

- **Die Tabellenentgelte werden rückwirkend zum 01.04.2011 um 1,5 % (Auszahlung mit dem Dezemberentgelt) und ab den 01.01.2012 um weitere 1,9 % erhöht. Anschließend kommt es noch zu einer Erhöhung des Tabellenentgeltes um 17 Euro (Auszubildende und Praktikanten 12 Euro).**
- **Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 – 15 erhalten mit dem Novemberentgelt eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro, Auszubildende und Praktikanten erhalten 120 Euro, Teilzeitbeschäftigte anteilig.**
- **Auch die Garantiebeträge (TV-L § 17) und Besitzstandszulagen (ARR-Ü-Konf §§ 9 und 11) werden entsprechend prozentual erhöht.**

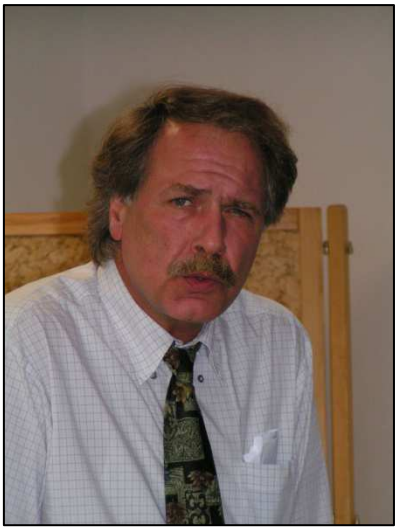
Erweiterte Notlagenregelung
Über eine erweiterte Notlagenregelung wird eigenständig weiterverhandelt. Für die Arbeitnehmerorganisationen hat hohe Priorität, die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten an vorderste Stelle zu setzen und einen Missbrauch einer solchen Regelung zu verhindern.

Innerkirchlicher Arbeitgeberwechsel
Zur im letzten MAV-Info angekündigten zweiten Stufe des Schlichtungsverfahrens ist es nicht gekommen. Da die Arbeitnehmerseite es versäumt hat, innerhalb von 4 Wochen Widerspruch gegen die Nichteinigung im ersten Schlichtungsverfahren einzulegen, wurde die zweite Stufe hinfällig.

Siegfried Wulf

Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont

Zur Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont hatte die Vertrauensperson der Schwerbehinderten – Dorothee Kramer – am Dienstag, den 05.10.2011 in die Jugendwerkstatt Hameln eingeladen. 10 Personen nahmen die Einladung wahr. Als Referent erschien Herr Walter (Mitarbeiter des Integrationsamtes) und informierte über das Thema: „betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM“.



Herr Walter/ Integrationsamt

Zunächst gab Herr Walter einen kurzen Überblick über den Entstehungsgedanken des BEM. Das BEM gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht nur für die Schwerbehinderten. Seit der Novellierung des SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderten Menschen ist das BEM gesetzlich eingeführt worden (§ 84 Absatz 2, Satz 1 des SGB IX). Die gesetzliche Verpflichtung dient in erster Linie dazu, durch geeignete gesundheitspräventive Maßnahmen das Arbeitsverhältnis zu sichern.

Herr Walter erläuterte die Pflichten der Arbeitgeber, welche gesetzlich verpflichtet sind, das BEM durchzuführen. Eine Mitwirkungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht nicht. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Das bedeutet, ohne die vorherige Einwilligung der betroffenen Beschäftigten findet kein BEM statt. Wenn ein BEM durchgeführt wird, sind auch die Mitarbeitervertretung und bei schwerbehinderten MitarbeiterInnen die Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Prozess zu beteiligen. Je nach Einzelfall können dann weitere Akteure zu dem Verfahren dazu kommen (zum Beispiel Betriebsarzt, Integrationsamt / technischer Dienst.

Anhand einiger Beispiele erklärte Herr Walter, wann das Integrationsamt am BEM beteiligt werden kann. Im Anschluss daran nutzten die anwesenden MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Fragen (unabhängig vom Verfahren des BEM) an Herrn Walter vom Integrationsamt zu stellen.

Dorothee Kramer
Vertrauensperson
der Schwerbehinderten

Ulrike Seiffert
stellv. Vertrauensperson
der Schwerbehinderten

Dorothee Kramer

Gefährdungsbeurteilungen in Kindertagesstätten

Am 27. September 2011 fand im Gemeindehaus der ev.-luth. Kirchengemeinde St. Georg in Afferde eine Fachtagung zum Thema „Gefährdungsbeurteilungen“ für alle Leiterinnen und Leiter sowie Sicherheitsbeauftragten der Kindertagesstätten unseres Kirchenkreises statt. Der Einladung des Arbeitsschutzkreises und der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) waren erfreulicherweise alle Einrichtungen gefolgt.

Als Referent spannte Herr Ehbrecht, Sicherheitsingenieur der EFAS und zuständig für den Kirchenkreis Hameln-Pyrmont, einen Bogen von den gesetzlichen Grundlagen über die Ziele, die konkrete Durchführung bis zur Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen.

Eine Kärtchenabfrage ergab, dass die meisten Gefährdungen von den Teilnehmenden im Bereich von Lärm, ergonomischen Fehlhaltungen durch das Sitzen auf Kinderstühlen, häufigem Heben und Tragen von Kindern, Sturz- und Stolpergefahren, ungeeignetem Schuhwerk, Infektionsgefahren und Verletzungsgefahren an Bauteilen gesehen werden.
Anhand dieser Beispiele sollte in Kleingruppenarbeit ein praktisches Beispiel zur Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung erarbeitet und anschließend im Plenum vorgestellt werden. Als Arbeitshilfe hatte Herr Ehbrecht einige Arbeitsblätter vorbereitet, die bereits eine wichtige Orientierung darstellten.

Auch wenn es an diesem Tag speziell um den Bereich der Kindertagesstätten ging, lassen sich grundlegende Teile der Gefähr-

dungsbeurteilung auch auf jeden anderen Arbeitsbereich übertragen und verdienen daher eine nähere Betrachtung.

Ziel einer wirksamen Gefährdungsbeurteilung ist es, der Entstehung von Arbeitsunfällen, von (Berufs-)Krankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen.

Per Gesetz ist zunächst der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass mögliche Gefahren erkannt und durch eine geeignete Unterweisung der Mitarbeiter zum zweckgemäßen Gebrauch von Arbeitsmitteln und eine gute Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gebannt werden.
Allerdings gehört es auch zu den Pflichten der Beschäftigten, den Anweisungen des Arbeitsgebers zu folgen, Arbeitsmittel nur bestimmungsgemäß zu benutzen (ein Stuhl ist zum Sitzen, aber nicht als Leiter geeignet!) sowie Mängel und Unfälle zu melden.
Es ist daher im Interesse aller Beteiligten, im Alltag mit offenen Augen und sensibilisiert für mögliche Gefahren seinen Arbeitsplatz zu betrachten.

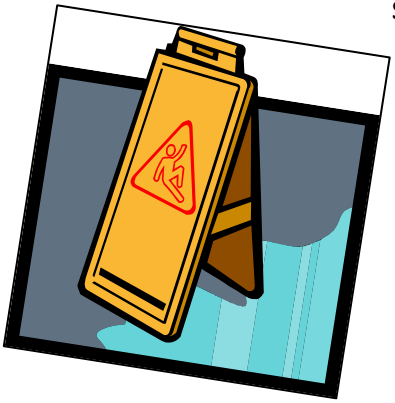
Beispiel Sturz- und Stolpergefahren:
Sturz- und Stolperfallen gibt es z. B. im Kindergarten durch herumliegendes Spielzeug, im Gemeindehaus durch feuchte Fliesen, in der Kirche durch die alte Fußmatte, im Eingangsbereich und im Büro durch herumliegende Verlängerungskabel von PC & Co. Wer denkt, dass es ausreicht, die Gefahr zu kennen, um ihr ausweichen zu können, der irrt.
Wenn man das Ziel der Gefährdungsanalyse, die Vermeidung von Unfällen und Krankheiten, ernst nimmt, sollte man genau

hinsehen und überlegen, wie die Gefahr beseitigt bzw. reduziert werden kann. Dazu sollte man planvoll Schritt für Schritt vorgehen.

Dazu folgendes Beispiel:

Gehen wir noch einmal zu den feuchten Fliesen im Gemeindehaus. Fest steht, dass diese rutschig sind, wenn sie nass sind (**1. Schritt: Man betrachtet einen Bereich, von dem eine Gefährdung ausgeht**), es besteht also die Gefahr des Sturzes (**2. Schritt: Gefährdung ermitteln**).

Nun lohnt sich eine nähere Betrachtung. Wann sind die Fliesen nass? Das kann zum einen sein, wenn die Reinigungskraft gerade gewischt hat, wenn jemand etwas verschüttet hat oder wenn bei Regen bzw. Schnee Feuchtigkeit durch Besucher von draußen nach drinnen getragen wurde (**3.1. Schritt: Ursachen finden**). Es ist sehr wahrscheinlich, dass jemand früher oder später auf den Fliesen ausrutschen und sich verletzen wird (**3.2. Schritt: Risiko bewerten**). Es ist daher zu überlegen, wie die Gefahr vermieden werden kann. Lösungsmöglichkeiten könnten sein, zu verhindern, dass die feuchten Flächen betreten werden, dass die Feuchtigkeit sofort beseitigt wird oder gar nicht erst entsteht (**4. Schritt: Ziele setzen!**). In unserem konkreten Beispiel kann dies Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation haben. Die Reinigungskraft wischt z. B. nur dann, wenn sich keine Besucher und andere Mitarbeiter im Gemeindehaus aufhalten. Sie selber sollte persönliche Schutzmaßnahmen ergreifen, indem sie rutschfestes Schuhwerk trägt und die feuchte Fläche nicht begeht. Sollte sich Publikumsverkehr nicht vermeiden lassen, könnte ein Schild auf die vorhandene Gefahr aufmerksam machen oder der Bereich abgesperrt werden. Gruppen, die das Gemeindehaus benutzen, sollten dazu angehalten werden, verschüttete Flüssig-



keiten umgehend aufzuwischen. Und für das Regen- / Schneeproblem sollten geeignete technische Maßnahmen wie Abtreter vor dem Gemeindehaus und Schmutzfangmatten im Inneren das Gröbste an Flüssigkeit aufsaugen. Ergänzend könnte vereinbart werden, dass die Küsterin /der Küster bzw. ein Gruppenverantwortlicher regelmäßig mit dem Wischlappen die Nässe aufnimmt.
Wichtig ist, dass die betroffenen Mitarbeiter und Nutzer des Gemeindehauses die getroffenen Maßnahmen und Regeln kennen und umsetzen, bzw. über Hausordnungen, Aushänge und Beschilderungen darauf aufmerksam gemacht werden (**5. Schritt: Maßnahmen umsetzen**).
In einem letzten Schritt sollten die umgesetzten Maßnahmen auf das Erreichen des Schutzzieles hin überprüft und gegebenenfalls nachgebessert werden (**6. Schritt: Maßnahmen überprüfen**).

Sie werden sehen, dass es ganz einfach und erstaunlich wirksam ist, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu dokumentieren. Denn Sie wollen doch nicht, dass Ihre wertvollen Erkenntnisse im Sande verlaufen. Dabei sollte man keine Angst vor großen komplexen Zusammenhängen haben. Verzetteln Sie sich nicht, sondern beginnen Sie im Kleinen.
Nach dem oben aufgeführten Raster können Gefährdungsbeurteilungen zielgerichtet durchgeführt werden. Im 1. Schritt ist es lediglich wichtig, zu entscheiden, ob man eine **Tätigkeit** (Hauswirtschaft, Grünpflege, pädagogisches Handeln etc.), einen **Bereich /Ort** (Werkstatt, Büro, Gruppenraum etc.), eine **Person** (Tätigkeit des (An-)Leiters, Praktikanten, Ehrenamtliche, Schwangere, Schwerbehinderte etc.) oder eine **Situation** (Gemeindefest, Basar, Waldwoche, Ausflug etc.) betrachtet. Von da aus führt die Befolgung der Schritte 2-6 zu einer zielführenden Gefährdungsbeurteilung.
Dienstbesprechungen eignen sich übrigens besonders gut, um sich gemeinsam im Team mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen!
Ines Rasch

Jugendwerkstatt Hameln wird zu einer Bildungs- und Service gGmbH umgewandelt

Am 1. November 2011 wurden auf einem Sonderkirchenkreistag die Weichen für die Zukunft der Jugendwerkstatt Hameln (JWH) gestellt.
Zum 1. Januar 2012 soll aus der JWH eine Bildungs gGmbH Jugendwerkstatt Hameln und als Tochtergesellschaft eine Service gGmbH Jugendwerkstatt Hameln werden. Die Aufspaltung wird für notwendig erachtet, da die Servicegesellschaft als Integrationsprojekt im Sinne des Sozialgesetzbuches IX ausgestaltet werden soll. Dort soll schwerbehinderten Menschen neben einer Beschäftigung auch eine arbeitsbegleitende Betreuung angeboten werden. Inhalt der Bildungsgesellschaft soll die Schulung und Ausbildung von jungen Menschen sein.

In den vergangenen Jahren hatte die Jugendwerkstatt erhebliche Defizite mit jährlich steigender Tendenz erwirtschaftet. Diese musste der Kirchenkreis ausgleichen. Als Alternativen sah der Kirchenkreis aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation nur die Schließung der JWH oder eine völlige konzeptionelle Neuausrichtung mit deutlicher Reduzierung des finanziellen Risikos für den Kirchenkreis. Es bestand die akute Gefahr der Schließung zum Ende des Jahres 2011 und, damit verbunden, der Verlust ihres Arbeitsplatzes für mehr als 50 Beschäftigte.

Das nun beschlossene Sanierungskonzept wurde von der Landeskirche und dem Diakonischen Werk Hannovers eingehend geprüft und positiv bewertet. Unter der Voraussetzung der Umwandlung in gGmbHs beschloss die Landeskirche, die Umstruktu-

rierung der JWH mit erheblichen finanziellen Mitteln zu unterstützen. Zum Umstellungsstichtag wird die JWH schuldenfrei gestellt, und die beiden Gesellschaften werden zusammen mit 450.000 € an Kapital ausgestattet. Mit der leider nicht zu vermeidenden Reduzierung der Personalausstattung um drei Meisterstellen schon Anfang 2011 und der Aufgabe eines der beiden Gebäude der JWH wurden erste erhebliche Einsparungen erbracht. Die eigentlich als Jugendhotel geplante, auf dem JWH-Gelände befindliche Villa wird umgebaut zu sieben Wohneinheiten, in denen Menschen mit oder ohne Behinderung mit Betreuungsbedarf Wohnraum finden sollen.
In der Service gGmbH sollen die produktiven Werkstattbereiche als Integrationsprojekt angesiedelt werden. Die Bildungs gGmbH dient der Durchführung von Bildungsmaßnahmen im klassischen Sinn, wie sie auch in der Vergangenheit schon von der JWH umgesetzt wurden. Trotzdem werden beide Bereiche eng verzahnt miteinander zusammenarbeiten.

Das ehrgeizige Sanierungskonzept prognostiziert schon im Jahr 2012 einen positiven Haushaltsabschluss. Ob allerdings alle Maßnahmen in der gewünschten Schnelligkeit und im vorgesehenen Umfang erfolgreich umgesetzt werden können, bleibt abzuwarten.

Alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JWH werden im Rahmen eines Betriebsüberganges von der neuen Gesellschaft übernommen. Der neue Arbeitgeber, dessen alleiniger Anteilseigner der Kirchenkreis sein wird, steigt aufgrund gesetzlicher Vorschriften mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitsverträge der Altbeschäftigten ein. Für diese ändert sich faktisch nichts. Für neu Einzustellende werden zukünftig die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation (AVR-K), das Tarifrecht des Diakonischen Werkes in der hannoverschen Landeskirche, Anwendung finden.

Auch über die zukünftige Vertretung durch eine MAV wird noch verhandelt. Als eigenständiger Betrieb müssten die Bildungs- und Service gGmbH Jugendwerkstatt Hameln eine eigene Mitarbeitervertretung wählen. Das Gesetz eröffnet aber auch die Möglichkeit der Bildung einer gemeinsamen MAV zusammen mit dem Kirchenkreis. Dies hängt einerseits vom Wunsch der Mehrheit der Beschäftigten in der Jugendwerkstatt und im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont ab, aber auch davon, ob es gelingt, den Wahltermin für die Neuwahl um einige Monate zu verschieben, da die Beschäftigten der JWH das passive Wahlrecht in der neuen Gesellschaftsform erst nach 6 Monaten erreichen. Eine entsprechende Wahlverschiebung müsste vom Landeskirchenamt verfügt werden

Die Zukunft der Jugendwerkstatt Hameln ist mit einigen Unwägbarkeiten versehen. Es ist aber zu hoffen, dass das vorliegende Sanierungskonzept den Grundstein für eine Konsolidierung legt, um diese wichtige diakonische Einrichtung im Landkreis Hameln-Pyrmont zu erhalten und den über 50 Beschäftigten weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Siegfried Wulf

„Ihr Kinderlein kommet…“

„Ihr Kinderlein kommet, o kommet doch all. Zur Krippe her, kommet in Bethlehems Stall.“ So heißt es in dem beliebten Weihnachtslied von Christoph von Schmid, welches nun bald wieder in den Gottesdiensten und zu Hause unterm Weihnachtsbaum gesungen werden wird.

Sieben der insgesamt 19 Kindertagesstätten im Kirchenkreis haben dies wörtlich genommen und in den vergangenen Monaten eine Krippe eingerichtet. Möglich wurde dies durch die aktuellen gesetzlichen Regelungen, die einen deutlichen Ausbau der Tageseinrichtungen für Kinder im Alter unter drei Jahren vorsehen. Bis zum Jahr 2013 sollen immerhin für 35 % der Kinder dieser Altersgruppe Betreuungsplätze vorhanden sein. Sowohl die öffentliche Hand, als auch unsere Landeskirche haben hierfür erhebliche Finanzmittel aufgewandt. So wurden zum Teil völlig neue Räumlichkeiten zu diesem Zweck erbaut bzw. bestehende Räume umgebaut.

Es liegt viel Arbeit hinter den beteiligten Kindertagesstättenleiterinnen, den Teams und den jeweiligen Trägervertretern (Kirchenvorstände bzw. Kindertagesstättenverband). Von der Idee bis zur Verwirklichung einer Krippe mussten viele Dinge bedacht und gemacht werden. So die Beantragung der Betriebserlaubnis und Klärung der Finanzierung, der räumlichen Ausstattung und des Personalbedarfs.
Eine große Herausforderung wird an die fachliche Kompetenz des pädagogischen Personals gestellt. Aus diesem Grund bildeten und bilden sich viele Erzieherinnen berufsbegleitend fort und die Teams entwickelten passgenaue Konzeptionen.
Öffnungszeiten mussten den Bedürfnissen der Eltern angepasst werden, die Kernbetreuungszeit der Krippen liegt zwischen 08.00 Uhr und 15.00 Uhr, davor und danach ist meist die Buchung einer Sonderöffnungszeit möglich. Diese Veränderungen wirken sich unmittelbar auf die Dienstplangestaltung und die

Arbeitszeiten aus, was den Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Flexibilität abverlangt.

Da aufgrund des demographischen Wandels die Kinderzahlen weiterhin rückläufig sind, konnten durch die Einrichtung von Krippen Gruppenschließungen verhindert werden. In einer Krippengruppe können 15 Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, bei mehr als 7 Kindern unter 2 Jahren maximal 12 Kinder von jeweils 2 ErzieherInnen betreut werden.

Auf ein ganz neues Terrain hat sich der Verband der ev.-luth. Kindertagesstätten im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont gewagt, indem er erstmals für einen Betriebskindergarten die Trägerschaft übernommen hat. Es handelt sich dabei um die ortsansässige Firma *hameln group*, die Kinderkrippe trägt den passenden Namen *hameln mini group*. Beschäftigte des Unternehmens können nun guten Gewissens ihrer Berufstätigkeit nachgehen und wissen ihre Kinder bei den Erzieherinnen des Verbands in guten Händen. Das pädagogische Konzept, die Erledigung administrativer Arbeiten und der Kontakt zu den Eltern stehen ganz im Verantwortungsbereich des Kindertagesstättenverbandes.

Ines Rasch