

MAV-Info

Juni 2018

der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises
Hameln-Pyrmont und des Kirchenkreisverbandes Hameln-Holzminde



Inhaltsverzeichnis

Im Hier und Jetzt sein durch Achtsamkeit.....	3
Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung.....	6
Sozialversicherungsschutz bei unbezahltem Urlaub.....	7
Außerordentliche Kündigungen müssen innerhalb einer Zwei- Wochen-Frist erfolgen.....	8
Neuregelungen im Mutterschutzrecht.....	9
Neuregelung der Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission	10
Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung.....	12
Gesundheitsschonender Arbeitsplatz Kita.....	13
Homepage der MAV Hameln-Pyrmont im neuen Outfit.....	15
10 Jahre MAV-Info.....	16
Rückblick auf die Mitarbeiterversammlung 2018.....	18
Überleitung des Sozialdienstes in den Bereich der Entgeltabelle des SuE/TVöD.....	23
Achtung! Unfallschwerpunkt „Stolpern, Stürzen und Fallen“.....	24
Bericht der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.....	31
Unterschriftenaktion zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes	33
Erholung klappt auch in heimischen Gefilden.....	35
Ich wünsche Dir Zeit	36

Im Hier und Jetzt sein durch Achtsamkeit

Interessiert? Dann lade ich Sie gleich mal zu einer kurzen Übung ein, die Sie im Sitzen, Liegen oder Stehen durchführen können. Halten Sie für die nächsten drei Minuten inne und lenken Sie Ihre Wahrnehmung auf Ihren Atem. Um die Zeit einzuhalten, stellen Sie sich z.B. den Timer Ihres Handys, der das Ende der Übung durch ein Signal anzeigt. Beginnen Sie nun: *Nehmen Sie wahr, wo Sie Ihren Atem spüren können. Vielleicht an den Nasenlöchern oder im Rachen? Beim Heben und Senken des Brustkorbes, vielleicht auch beim Heben und Senken der Bauchdecke? Beobachten Sie ihn neugierig, freundlich, wie er jetzt gerade ist, ohne ihn anders haben zu wollen. Nun wählen Sie sich die Stelle, wo Sie den Atem besonders gut spüren können und bleiben mit Ihrer Aufmerksamkeit bis zum Schluss der Zeit beobachtend dort. Wenn es angenehm für Sie ist, dann schließen Sie während dieser Übung die Augen.*

„Der gegenwärtige Augenblick, das Jetzt, ist der einzige Augenblick, in dem wir wirklich leben.“¹

Was konnten Sie in den vergangenen Minuten wahrnehmen? Konnten Sie Ihre Aufmerksamkeit an der von Ihnen gewählten Stelle halten? Schweiften die Gedanken immer wieder ab? Haben Sie angefangen zu träumen? Keine Sorge, das ist völlig normal! Unser Geist lässt sich gerne ablenken. Meistens ist er damit beschäftigt, entweder in der Vergangenheit oder in der Zukunft, bei Dingen, Menschen, Vorgängen, zu verweilen, und nur wenig in der Gegenwart, dort, wo das Leben wirklich stattfindet. Schade eigentlich!

¹ Jon Kabat Zinn, Gesund durch Meditation, Knauer 2011, S. 43

Doch nun kennen Sie ja diese kleine Achtsamkeitsübung, drei Minuten Innenhalten. Sie eignet sich wunderbar dazu, sich darin zu üben, mehr und bewusster die Gegenwart wahrzunehmen. Der große Vorteil ist, sie kann fast überall und unauffällig angewendet werden: Beim Warten auf den Bus oder auf die nächste Grünphase, während Sie im Auto sitzen. Beim Anstehen in der Schlange vor der Kasse oder wenn Sie gemütlich auf der Sonnenliege liegen - im Hier und Jetzt!

„Achtsamkeit bedeutet, auf eine bestimmte Weise aufmerksam zu sein: bewusst im gegenwärtigen Augenblick und ohne zu urteilen.“ Jon Kabat-Zinn²

Jon Kabat-Zinn ist der Begründer der Achtsamkeitsbewegung in der westlichen Welt. Seit Mitte der 1970er Jahre begann er, zu studieren. Molekularbiologe neben seiner Lehrtätigkeit, auch Yoga- und Meditationskurse anzubieten. Daraus entwickelte sich das MBSR-Trainingsprogramm (Mindfulness Based Stress Reduction, achtsamkeitsbasierte Stressreduktion), das inzwischen weltweit bekannt ist und ausführlich wissenschaftlich evaluiert wurde.

Achtsamkeit ist eine Haltung dem Leben gegenüber. Ziel ist es, das eigene Innen-Leben immer bewusster wahrzunehmen. Durch achtsame Übungen, wie den Bodyscan, achtsame Körperarbeit und Sitzmeditation, wird die Bewusstheit unserer Gedanken, Gefühle und Körperempfindungen geschult. Mit der wachsenden Achtsamkeit erweitert sich der eigene Handlungsspielraum, in dem ich alte Gedankenmuster erkennen und auflösen und aus automatischen Reaktionen aussteigen kann. Mehr Klarheit, Gelassenheit und innere Ruhe sind das Ergebnis und damit mehr Lebensqualität.

² Jon Kabat Zinn, Im Alltag Ruhe finden, Knauer 2010, S. 18

"Du kannst die Wellen nicht aufhalten, aber du kannst lernen auf ihnen zu reiten" Surfer-Weisheit

Die Welt-
gesund-
heits-
organisati-
on erklärte
Stress zu
einer der



größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts.

Foto: privat, A. Holz

Jon Kabat-Zinn gründete bereits 1979 die *Stress Reduction Clinic* in Massachusetts USA. Er stellte sich die Frage, wie man in unserer handlungs- und leistungsorientierten Welt Stress anders begegnen könnte. Für ihn war klar, dass wir die stürmischen Wellen des Lebens, die in Form von schwierigen Herausforderungen, Krankheit, Verlust oder anderen schmerzhaften Erfahrungen auf uns zurollen, nicht aufhalten können, doch wir können lernen, anders mit ihnen umzugehen. Wir können lernen, mit Hilfe der achtsamen Übungen, in schwierigen Lebenssituationen zentrierter und geerdeter zu bleiben, d.h. auf der Welle zu reiten und sie nicht über uns hereinbrechen zu lassen.

Durch die vertiefte Selbstwahrnehmung können die Grenzen der eigenen Belastbarkeit deutlicher und frühzeitiger wahrgenommen werden. Das hilft, sich selbst und sein Leben klarer auszurichten: Was möchte ich? Was brauche ich? Der Selbstwirksamkeitsfaktor steigt und damit das eigene Wohlbefinden.

Anke Holz, Diakonin und MBSR/Achtsamkeitslehrerin

Wenn Sie noch mehr erfahren möchten: www.mbsr-verband.de

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage im Jahr. Arbeits-Schwerbehinderte mehr oder weniger Tage in der Woche, erhöht bzw. verringert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Anspruch auf den Zusatzurlaub haben Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50. Kein Anspruch besteht dagegen bei einem Grad der Schwerbehinderung von 30 oder 40, selbst, wenn eine Gleichstellung vorliegt.

Der Urlaubsanspruch entsteht ab dem Zeitpunkt, ab dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft feststellt. Liegt die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für das gesamte Kalenderjahr vor, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft bestand, $\frac{1}{12}$ des Zusatzurlaubs. Dabei werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, aufgerundet.

Bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht auch Zusatzurlaubsanspruch für die zurückliegende Zeit, allerdings kann der Zusatzurlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr nicht beansprucht werden. Eine rückwirkende Inanspruchnahme für Urlaubsansprüche des vorangegangenen Jahres ist allerdings möglich, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber während des Feststellungsverfahrens den Anspruch ausdrücklich geltend gemacht hat. Für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs, sowie den Urlaubsverfall, gelten die üblichen kirchlichen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Siegfried Wulf

Sozialversicherungsschutz bei unbezahltem Urlaub

Auch in unserem Kirchenkreis äußern hin und wieder einzelne Beschäftigte den Wunsch auf unbezahlten Urlaub. Wichtig ist es hierbei, die Frage des Sozialversicherungsschutzes zu klären. Grundsätzlich sehen die Regelungen der Sozialversicherung auch für Tage ohne Entgeltzahlung vor, dass die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung weiter besteht. Dieses gilt allerdings nicht unbegrenzt.

Bei Arbeitsunterbrechungen ohne Fortzahlung des Entgelts bleibt das Beschäftigungsverhältnis nach dem Sozialgesetzbuch für längstens einen Monat bestehen. Dies bewirkt, dass das Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für diesen Zeitraum bestehen bleibt. Dauert die Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung allerdings länger als einen Monat und wird in dieser Zeit auch keine Entgeltersatzleistung wie z. B. Krankengeld bezogen, meldet der Arbeitgeber die Beschäftigung spätestens zum Ablauf der Monatsfrist bei der Einzugsstelle ab.



© Rainer Sturm / pixelio.de

Beträgt der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, muss der Beschäftigte sich selber kranken- und pflegeversichern.

Zu beachten ist auch, dass ein Sonderurlaub sich auf die Stufenlaufzeit auswirken kann. Hat der Arbeitgeber vor Antritt eines Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse schriftlich

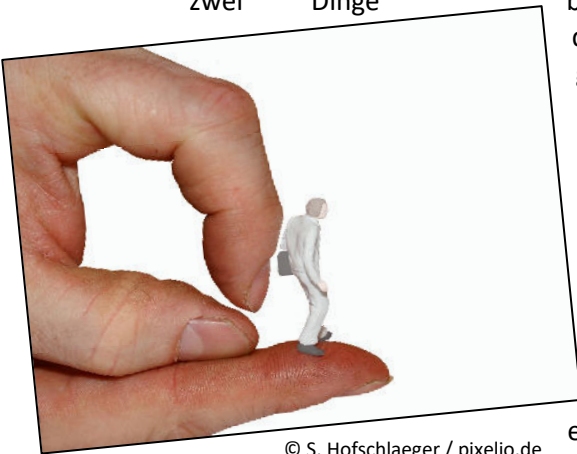
anerkannt, so wird die Zeit des Sonderurlaubs für die Stufenlaufzeit berücksichtigt. Liegt ein dienstliches Interesse nicht

vor, bleibt die erreichte Entgeltstufe auch bei Wiederaufnahme der Tätigkeit erhalten. Die Zeit des Sonderurlaubs wird allerdings auf die Stufenlaufzeit nicht angerechnet. Beträgt die Unterbrechung mehr als drei Jahre, erfolgt eine Rückstufung in die vorangegangene Entgeltstufe, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung.

Siegfried Wulf

Außerordentliche Kündigungen müssen innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist erfolgen

Ein Arbeitgeber muss bei einer außerordentlichen Kündigung zwei Dinge



© S. Hofschlaeger / pixelio.de

beachten. Einerseits muss für die außerordentliche Kündigung ein wichtiger Grund vorliegen, zum anderen muss der Arbeitgeber ab Kenntnis der Kündigungsgründe innerhalb von zwei Wochen kündigen. Strittig ist oftmals, ab welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber Kenntnis über die wichtigen Kündigungsgründe erlangt hat.

Das Arbeitsgericht Berlin hat in einem Urteil vom 01.11.2017 (Az: 24 Ca 4261/17) in einem Fall, in dem ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen den Arbeitnehmer lief, für mehr Klarheit gesorgt. Eine außerordentliche Kündigung muss nach § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Dabei beginnt die Frist zu laufen, wenn der Arbeitgeber

über die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis erlangt. Das Arbeitsgericht Berlin stellte klar, dass eine ausreichende Kenntnis der Kündigungsgründe erst vorlag, nachdem die ermittelnde Staatsanwaltschaft dem Arbeitgeber Akteneinsicht gewährt hatte. Erst danach war die Kündigung innerhalb der Zwei-Wochen-Frist auszusprechen.

Siegfried Wulf

Neuregelungen im Mutterschutzrecht

Am 30. Mai 2017 wurde das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ verkündet. Die wesentlichen Neuregelungen traten zum 01.01.2018 in Kraft.

Mütter von Kindern mit Behinderung haben nach der neuen Regelung 12 Wochen Mutterschutz nach der Geburt (4 Wochen länger als bisher). Neu eingeführt wurde ein Kündigungsschutz von 4 Monaten für Frauen nach einer nach der 12. Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt. Ausgeweitet wurde der Personenkreis, auf den das neue Mutterschutzgesetz Anwendung findet. Galt es bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen, erfasst es nun z. B. auch Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetz, Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind und arbeitnehmerähnliche Selbstständige.

Die in der bisherigen Mutterschutzarbeitsverordnung geregelten Arbeitgeberpflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen finden sich nun im Mutterschutzgesetz selbst. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurtei-

lung ist der Arbeitgeber gefordert, bei Schwangeren im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen entsprechend umzugestalten. Ist dies nicht möglich, soll die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sollen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.

Gegen den Willen der Schwangeren gibt es keine Arbeitsverbote mehr. Auch die Möglichkeit der Sonn- und Feiertagsarbeit ist erweitert worden, wenn die Betroffene dies selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt.

Siegfried Wulf

Neuregelung der Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Bisher war die Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK), welche für die Gestaltung des Arbeits- und Tarifrechts in unserer Landeskirche zuständig ist, im Mitarbeitergesetz geregelt. Zum 1. Januar 2018 wurde der Bereich der Arbeitsrechtssetzung aus dem Mitarbeitergesetz herausgelöst und ein eigenes Arbeitsrechtssetzungsgesetz beschlossen. Obwohl die Bedingungen für die Arbeit der ADK überwiegend unverändert blieben, gab es einige wenige entscheidende Veränderungen. So wurde die in der Vergangenheit offene Schlichtung, welche immer dann durchgeführt wurde, wenn sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht einigen konnten, eine der beiden Seiten aber auf eine Entscheidungsfindung bestand, abgelöst durch ein verbindliches zweistufiges Schlichtungsverfahren, welches abschlie-

ßend über einen strittigen Sachverhalt entscheidet. Auch wurde das Verfahren zur Neubesetzung der Arbeitnehmerseite in der ADK bei Nichteinigung und beim Ausscheiden eines Mitarbeiterverbandes oder einer Gewerkschaft neu geregelt. Können sich die um die Sitze auf der Arbeitnehmerseite bewerbenden Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften nicht auf eine Sitzverteilung einigen, entscheidet zukünftig der Präsident oder die Präsidentin des Kircheng Gerichtshofes über die Sitzverteilung auf der Arbeitnehmerseite. Dabei müssen ihm/ihr die Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften als Grundlage für die Entscheidung die Listen ihrer Mitglieder, die bei einem Anstellungsträger im Sinne des Mitarbeitergesetzes tätig sind, vorlegen.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ist paritätisch mit 9 Arbeitgebervertretern und 9 Arbeitnehmervertretern besetzt. Auf Arbeitnehmerseite sind augenblicklich 4 Mitglieder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen, 4 Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Niedersachsen und 1 Mitglied der Kirchengewerkschaft Bezirk Weser-Ems vertreten.

Siegfried Wulf

Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung

Wie allgemein bekannt sein dürfte, müssen kinderlose Arbeitnehmer einen Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung zahlen. Dieser beträgt augenblicklich 0,25 Beitragssatzpunkte und wird vom Arbeitgeber für alle kinderlosen Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 23. Lebensjahres entrichtet. Getragen wird der Beitragszuschlag jedoch allein durch den Arbeitnehmer. Vom Beitragszuschlag sind neben allen Arbeitnehmern, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, auch die Arbeitnehmer mit Elterneigenschaft ausgenommen. Dazu gehören neben leiblichen Eltern auch Adoptiveltern, Stiefeltern und Pflegeeltern. Die Elterneigenschaft bleibt lebenslänglich wirksam, auch, wenn das Kind später einmal erwachsen und selbstständig ist. Damit der Arbeitgeber die Sozialabgaben ordnungsgemäß abführen kann, ist die Elterneigenschaft ihm gegenüber nachzuweisen.

Siegfried Wulf



Immer aktuell informiert

Homepage des Gesamtausschuss: www.gamav.de

Homepage der MAV des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont und des Kirchenkreisverbandes Hameln-Holz Minden:

www.kirche-hameln-pyrmont.de/kirchenkreis/Mitarbeitervertretung

Gesundheitsschonender Arbeitsplatz Kita

Im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont werden 24 Kindertagesstätten in evangelischer Trägerschaft betrieben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertagesstätten stellen die größte Beschäftigtengruppe unseres Kirchenkreises. Neben der Freude, die die Arbeit mit den Kindern macht, müssen wir leider auch einen hohen Krankenstand unter den Erzieherinnen und Erziehern in den Kindertagesstätten zur Kenntnis nehmen. Wissenschaftliche Studien führen dies unter anderem auf erhöhte Muskel-Skelett-Belastungen und Stressfaktoren, wie beispielsweise Lärm, zurück. Ein von der Krankenkasse Barmer für unseren Kirchenkreis erstellter Unternehmensreport Gesundheit bestätigt dies.

Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz hat in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ein Projekt „Muster-KiTa“ realisiert. Ziel war es, Arbeitsbedingungen in Kitas gesundheitsfördernd zu gestalten. Dabei wurde festgestellt, dass schon kleine Veränderungen des Mobiliars die Rückengesundheit der Beschäftigten deutlich verbessern können. Angeschafft wurden z. B. höhenverstell- und drehbare Stühle für das Personal, sowie kippsichere Podeste mit Aufstiegshilfen für die Kinder. So konnten verschiedene Arbeitsbereiche deutlich knie- und rüchenschonender gestaltet werden. Als genauso wichtig stellte sich aber die Sensibilisierung der Beschäftigten in den Kitas für die richtige Körperhaltung beim Spieleanleiten, Essenausteilen oder Ankleiden der Kinder heraus. Das Magazin für Sicherheitsbeauftragte „Arbeit und Gesundheit“ berichtet in seiner Ausgabe 6/2017 näher über das Projekt „Muster-KiTa“. Online einsehbar ist die Zeitschrift unter <https://aug.dguv.de>. Heruntergeladen werden kann hier auch die Auswertung des Projektes „Muster-KiTa“ (www.dguv.de / als webcode eingeben d1109553). Besonders lohnenswert ist



aber die Betrachtung von 8 Filmclips zu den Arbeitsfeldern „Heben, Tragen und Bücken / Rund ums Essen / Ankleiden der Kinder / Schla-

fen, zu Bett bringen / Dokumentationstätigkeiten / Spielen in der Gruppe / Kochen mit Kindern / Wickeln“ (www.ukrlp.de/ als webcode eingeben b1056). Hier wird sehr anschaulich gezeigt, wie man sich in der stressigen Alltagssituation oftmals falsch bewegt, aber auch, wie man es richtig macht.

Viel Spaß beim Schauen!

In der Ausgabe „Arbeit und Gesundheit 1/2018“ findet sich übrigens ein umfassender Bericht über eine Kita, in der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Bestandteile des Arbeitsalltags sind. Hier wird auch näher auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung eingegangen.

Auch das Magazin der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, BGW-Mitteilungen Ausgabe 1/2018, greift das Thema mit dem Beitrag „Rückengerecht arbeiten in der Kita“ auf. Es stellt im Rahmen des im Arbeitsschutzgesetz verankerten T-O-P-Schutzprinzips verschiedene **Technische Maßnahmen**, **Organisatorische Maßnahmen** und **Personenbezogene Maßnahmen** vor, die zu einem rückengesunden Kita-Alltag beitragen können. Nachgelesen werden kann der Artikel in den BGW-Mitteilungen Ausgabe 1/2018 unter www.bgw-online.de in der Rubrik Medien - Service Kundenmagazin. Dort kann auch die neue Handlungshilfe „Rückengerecht arbeiten in der Kita“ heruntergeladen werden, sowie in Papierform bestellt werden (www.bgw-online.de / suche:07-00-130).

Siegfried Wulf

Homepage der MAV Hameln-Pyrmont im neuen Outfit

Die Homepage der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont und des Kirchenamtes Hameln-Holzminden präsentiert sich in neuer Aufmachung. Mit dem Internetsystem max-e bietet die hannoversche Landeskirche ein eigenes leistungsstarkes System für umfassende Webseiten im individuellen Design. Zusammen mit dem Kirchenkreis Hameln-Pyrmont ist auch die Mitarbeitervertretung auf das neue System umgestiegen. Mit der neuen

Aufmachung wollen wir zukünftig aber auch Arbeitshilfen von A - Z präsentieren. Der Einstieg mit der ersten Einstellung arbeitsrechtlicher Begriffserklärungen ist gemacht. Die Seite wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Zu finden sind wir unter

www.kirche-hameln-pyrmont.de/kirchenkreis/Mitarbeitervertretung . Ein Blick lohnt sich.

Auch die Seite des Gesamtausschusses präsentiert sich im neuen Design unter max-e. Besonders positiv zu bewerten: Nun gibt es eine Suchfunktion, welche die Recherchen deutlich vereinfacht.

Siegfried Wulf



10 Jahre MAV-Info

Jetzt gibt es das Informationsheft der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont tatsächlich schon 10 Jahre. Seitdem erscheint es in regelmäßigen Abständen jeweils vor den Sommerferien und vor Weihnachten zweimal im Jahr.

Zur Erinnerung: Die hannoversche Landeskirche war bis Mitte 2006 räumlich in 8 Sprengel aufgeteilt. Der Kirchenkreis Hameln-Pyrmont gehörte zum Sprengel Calenberg-Hoya. Die Mitarbeitervertretungen des Sprengels trafen sich dreimal im Jahr, um sich zu einzelnen Sachfragen fortzubilden und sich über die Entwicklung in den verschiedenen Kirchenkreisen und Einrichtungen auszutauschen. Damals wurde von allen Mitarbeitervertretungen regelmäßig zweimal im Jahr ein Sprengel-Info für alle kirchlichen Beschäftigten des Sprengels herausgegeben. Eine durchaus fordernde Koordinationsaufgabe, insbesondere, da die technische Entwicklung bei Weitem noch nicht so fortgeschritten war wie heute. 60 Ausgaben des Sprengel-Infos erschienen bis zum Sommer 2007.

Ausgabe Nr. 60
Sommer 2007



21. Juni: Sommeranfang

MAV-Info

der Mitarbeitervertretung
des Kirchenkreises
Hameln-Pyrmont

Juli 2008



Im Rahmen der Einsparmaßnahmen in der hannoverschen Landeskirche wurden von den 8 Sprengeln 2 aufgelöst, darunter auch der Sprengel Calenberg-Hoya, und der Kirchenkreis Hameln Pyrmont kam zum 1. Juli 2007 zum neu gebildeten Sprengel Hildesheim-Göttingen. Da für diesen großen Sprengel ein gemeinsames Sprengel-Info für alle Beschäftigten des Bereiches nicht auf die Beine zu stellen war, entschieden wir uns, ein eigenes MAV-Info für alle Beschäftigten des

Kirchenkreises Hameln-Pyrmont auf den Weg zu bringen. Seitdem erscheint es regelmäßig zweimal im Jahr und bietet Informationen zum Arbeitsrecht, informiert über aktuelle Gerichtsurteile, sowie wichtige Entwicklungen in unserer Landeskirche und im Kirchenkreis. Seit 2010 durchgehend farbig gestaltet, stellt die stellvertretende MAV-Vorsitzende Ines Rasch seit 2015 regelmäßig Mitarbeitende aus unterschiedlichen Berufsgruppen unseres Kirchenkreises vor. Wir hoffen, das MAV-Info ist für viele Kolleginnen und Kollegen eine wichtige Informationsquelle im Bereich ihrer Arbeit und auch die nächsten 10 Jahre erreicht es pünktlich vor den Sommerferien und zur Adventszeit alle Beschäftigten in unserem Kirchenkreis.

Siegfried Wulf

Rückblick auf die Mitarbeiterversammlung 2018

Am 05. März 2018 begrüßten wir die Kolleginnen und Kollegen des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont und des Kirchenamtes Hameln-Holzminden im Gemeindezentrum „Hohes Feld“ in Hameln zur diesjährigen Mitarbeiterversammlung.

Die Küsterin der Kirchengemeinde, Frau van der Linden, hatte die Räumlichkeiten optimal vorbereitet und für ausreichend Kaffee und Tee gesorgt, wofür ich mich im Namen der gesamten MAV an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanke!

Siegfried Wulf begrüßte die 78 Anwesenden und führte durch den ersten Teil



der Veranstaltung. Nach einer kurzen Andacht, gehalten von der stellvertretenden Superintendentin, Pastorin Annette Lehmann, folgte die Leiterin des Kirchenamtes, Frau Koch, mit ihrem ausführlichen Bericht zur Lage und Entwicklung des Kirchenkreises:

Die Gemeindegliederzahlen bleiben tendenziell rückläufig, was einerseits am demografischen Wandel und andererseits an einer relativ hohen Zahl von Kirchaustritten liegt.

Alle vakanten Pfarrstellen konnten zunächst wiederbesetzt werden, was heutzutage leider kein Selbstläufer mehr ist.

Um einen Anreiz zur Entwicklung zukunftsfähiger Projekte zu bieten, hat die Landeskirche für den Planungszeitraum 2017 – 2022 einen erneuten Strukturanpassungsfonds aufgelegt.

Einzelne Regionen des Kirchenkreises haben hierfür Projekte in den Bereichen Seniorenheim-, Jugend- und Konfirmandenarbeit, sowie Entlastung des Pfarramtes von Verwaltungsaufgaben geplant und landeskirchliche Fördermittel beantragt.

Ein weiteres wichtiges Standbein kirchlichen Lebens stellt der Bereich der Diakonie mit den Beratungsstellen, der Evangelischen Jugendarbeit und den Kindertagesstätten dar. Frau Koch hob hervor, dass die Aufrechterhaltung des umfassenden Beratungsangebotes sehr stark von öffentlichen Zuschussgebern abhängig ist. Für den Bereich der Kindertagesstätten machte sie eine Problemanzeige hinsichtlich des immer deutlicher werdenden Fachkräftemangels. Offene Stellen sind immer schwieriger zu besetzen. Die Stadt Hameln hat angekündigt, die bestehenden Betriebsvereinbarungen inklusive Defizitabdeckung überarbeiten zu wollen. Es steht zu befürchten, dass das finanzielle Risiko zunehmend von den Kommunen auf die Einrichtungsträger Kindertagesstättenverband bzw. Kirchengemeinden abgewälzt werden soll.

Die halbe Stelle für Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising, die von Frau Heike Beckmann bekleidet wird, ist entfristet und laut Beschluss des Kirchenkreistages im November 2017 fest in den Stellenplan aufgenommen worden.

Die Fusion der beiden ehemaligen Kirchenkreisämter Holzminden-Bodenwerder und Hameln-Pyrmont zum neuen Kirchenamt Hameln-Holzminden liegt nunmehr ein Jahr zurück. Der Prozess zur Regelung der Zuständigkeiten und Veränderung der Arbeitsabläufe ist derzeit noch in vollem Gang. Es zeichnen sich bereits weitere Herausforderungen für die Mitarbeitenden im Kirchenamt ab. So steht die Einführung der Doppik unmittelbar bevor, ebenso die Einführung der Umsatzsteuerpflicht für den Kirchenkreis. Auf Anregung unseres Arbeitsschutzkreises wird derzeit eine Gefährdungsbeurteilung für die vielen Büroarbeitsplätze im Kirchenamt in Angriff genommen.

Der Rechenschaftsbericht der MAV war im Vorfeld der Versammlung allen Mitarbeitenden mit der Einladung zugesandt worden. Ines Rasch betonte in ihren Ausführungen, dass für unsere MAV neben dem „Tagesgeschäft“ das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden eine sehr hohe Priorität hat.

Ulrike Seiffert, ihres Zeichens Vertrauensperson der Schwerbehinderten, berichtete aus ihrem Zuständigkeitsbereich. Seit der letzten Schwerbehindertenversammlung, die im Oktober 2017 stattgefunden hat, hat sie erstmals auch eine Stellvertreterin und stellte diese den Anwesenden vor. Petra Bock, Sekretärin und Kurenberaterin in der Kirchenkreissozialarbeit, wird Frau Seiffert zukünftig im Verhinderungsfall vertreten. Nach diesen vielfältigen Informationen hatten sich die Mitarbeitenden eine Kaffee- und Kuchenpause redlich verdient und labten sich am reichhaltigen Buffet.

Nach der Pause stellte unser MAV-Mitglied und Küster der Marktkirchengemeinde, Michael Bräunig, gemeinsam mit den beiden Kolleginnen der Kirchenkreissozialarbeit Dagmar Kostulski und Ulrike Seiffert ihr schauspielerisches Talent unter Beweis. Das



Aufeinandertreffen zweier ehemaliger Schulfreundinnen, die

eine gut situiert und scheinbar ohne Sorgen, die andere arbeitslos, krank und auf „Hartz IV“ angewiesen, gleich einen Zusammenprall von zwei völlig unterschiedlichen Welten.



Im Anschluss stellten die beiden Kirchenkreissozialarbeiterinnen ihr umfangreiches und vielfältiges Arbeitsfeld teils unter Einbeziehung des Publikums vor.

Einen Schwerpunkt stellt die Einzelfallberatung von in existentielle Not geratenen Menschen im Rahmen der allgemeinen Sozialberatung dar. Aus diesen belastenden Lebenssituationen heraus ergeben sich häufig auch Anlässe für psychosoziale Beratungssettings.

Den größten Anteil der Arbeit macht die Beratung von schwangeren Frauen aus, welche sich wiederum in Schwangersen- und Schwangerschaftskonfliktberatung nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz unterteilt.

Einen eigenen Arbeitsbereich innerhalb der Kirchenkreissozialarbeit stellt die Kurenberatung für Mütter und Väter dar, der eigenständig von Petra Bock wahrgenommen wird.

Neben der Einzelfallarbeit sind Frau Kostulski und Frau Seifert auch in der Projektarbeit aktiv. Das Projekt „welcome“ feierte 2017 seinen 10. Geburtstag. Hier erhalten junge Familien kurz nach der Geburt vielfältige Unterstützung durch Ehrenamtliche. Das Projekt „Kreidetafel“, welches die beiden Kolleginnen von der Diakonie gemeinsam mit der Tafel Ha-

meln e.V. und dem Deutschen Kinderschutzbund Ortsverband Hameln e.V. ins Leben gerufen haben, besteht in diesem Jahr ebenfalls seit 10 Jahren und unterstützt einkommensschwache Familien bei der Beschaffung von Schulmaterialien für ihre Kinder.



Als fester Bestandteil des sozialen Netzwerkes vor Ort arbeiten die beiden Kolleginnen in den unterschiedlichsten Gremien mit. Hier findet ein wertvoller Informationsaustausch auf fachlicher Ebene, aber auch wichtige politische und Lobbyarbeit für die Klientel statt.

Vielen Dank an dieser Stelle an die beiden Kolleginnen Dagmar Kostulski und Ulkrike Seiffert, dass sie bereit waren, den Anwesenden auf unterhaltsame und umfassende Art über ihren Arbeitsbereich zu berichten. Wenn durch die Vorstellung das vielseitige Beratungsangebot der Kirchenkreissozialarbeit nun auch bei Bedarf von unseren kirchlichen Mitarbeitenden genutzt wird, ist viel erreicht worden.

Gegen 17.00 Uhr beendete Siegfried Wulf die Mitarbeiterversammlung. Über die etwas magere Beteiligung seitens der Mitarbeitenden waren wir zugegebenermaßen etwas enttäuscht. Wir hoffen sehr, dass im kommenden Jahr wieder mehr Mitarbeitende von ihrem Teilnahmerecht Gebrauch machen werden und dies von den jeweiligen Vorgesetzten auch unterstützt wird!

Ines Rasch

Überleitung des Sozialdienstes in den Bereich der Entgelttabelle des SuE/TVöD

In der zweiten Stufe der Schlichtung hat die Schlichtungskommission mit überwältigender Mehrheit verbindlich beschlossen, dass nun auch der Sozialdienst (wie zum 01.01.2017 der Erziehungsdienst) aus dem TV-L in den Bereich der Entgelttabelle des SuE/TVöD zum 01.01.2019 übergeleitet wird. Somit werden ab 2019 alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst unter den Geltungsbereich der Anlage 9 zur Dienstvertragsordnung fallen, für die zukünftig die Entgelttabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes im TVöD-V (VKA) Anwendung finden wird. Neben der im Regelfall besseren Entgelttabelle des SuE-Tarifes wird für den Sozialdienst zukünftig die 39-Stunden-Woche gelten. Auch ist zu beachten, dass sich die Jahressonderzahlung dann nach § 20 TVöD-V richtet und die Stufenlaufzeiten in der Stufe 2 drei Jahre und in der Stufe 3 vier Jahre, statt, wie im TV-L, zwei und drei Jahre betragen. Dies hat allerdings nur Auswirkungen auf Beschäftigte, die noch nicht die Stufe 4 erreicht haben (siehe auch MAV-Info Dezember 2016 / eingestellt auf der MAV-Homepage). Betroffen von der Überleitung des Sozialdienstes sind im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont die Sozialarbeiter / Sozialpädagogen. Keine Auswirkungen hat die Überleitung auf die Kirchenkreissozialarbeiter, da diese nicht in der Entgeltordnung zum TV-L, sondern in der Anlage 2 Abschnitt K der Dienstvertragsordnung mit kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind. Bei konkreten Fragen zu den Auswirkungen der Überleitung informiert die MAV gerne auch persönlich.

Siegfried Wulf

Achtung! Unfallschwerpunkt „Stolpern, Stürzen und Fallen“

Einigen von Ihnen mag der „Eile-achtsam-Tag“ noch in Erinnerung sein. Dieser fand im Mai 2014 in Zusammenarbeit mit der EFAS (Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz) und dem Arbeitsschutzbereich des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont im Haus der Kirche in Hameln statt. Es handelte sich um eine Präventionsveranstaltung im Rahmen der EFAS-Kampagne „Eile achtsam“, zu der sämtliche haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende unseres Kirchenkreises eingeladen waren und sich anhand von Vorträgen und Workshops über die Ursachen und mögliche Verhinderung von Sturz- und Stolperunfällen informieren konnten.



Ziel der Kampagne war eine deutliche Reduzierung dieser Art von Arbeits- und Wegeunfällen. Vier Jahre später ist es an der Zeit, ein Resümee zu ziehen – und dieses fällt leider nicht gut aus. Denn noch immer machen

Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle den größten Teil aller gemeldeten Unfälle, auch in unserem Kirchenkreis, aus.

Grund genug, sich noch einmal die Entstehungsursachen derartiger Unfälle zu vergegenwärtigen.

Hierzu einige Praxisbeispiele, wie sie passiert sein könnten.

- Die Erzieherin Frau Sonnenschein spielt mit Kindern in der Bauecke. Eine Kollegin bittet sie, mal eben schnell ans Telefon zu kommen. Frau Sonnenschein springt auf und stolpert dabei über herumliegendes Spielzeug. Sie knickt mit dem Fuß um und zieht sich eine Bänderdehnung zu.
- Das Kirchenvorstandsmitglied Herr Wohlgetan schließt nach der KV-Sitzung spät am Abend das Gemeindehaus ab und löscht alle Lichter. Es ist Winter und es hat angefangen stark zu schneien. Beim Verlassen des Geländes stürzt er auf der glatten und unbeleuchteten Treppe. Er staucht sich beide Handgelenke und zieht sich Prellungen zu.
- Die Küsterin Frau Schmuck legt großen Wert auf eine feierlich geschmückte Kirche. Besonders stolz ist sie auf die Kerzenleuchter, die noch mit echten Wachskerzen ausgestattet sind. Da ihr die große Klappleiter, die zudem im Turmraum der Kirche aufbewahrt wird, zu schwer ist, stellt sie eine Haushaltsleiter auf zwei Kirchenbänke und steigt hinauf. Das Konstrukt gerät ins Wanken, Frau Schmuck stürzt von der Leiter und zieht sich schwere Verletzungen zu.
- Im Kirchenamt wird eine große Palette Kopierpapier angeliefert. Die männlichen Kollegen schwärmen aus, um



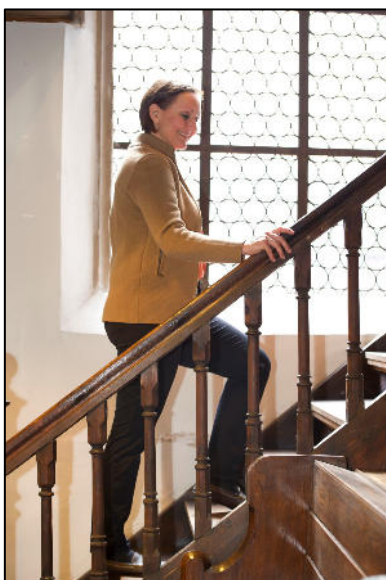
die Papierkartons in den Keller zu tragen. Da alle schnell fertig werden wollen, schnappt sich jeder gleich mehrere Kartons. Kollege Schnelle hat sich so viel aufgeladen, dass er die Treppenstufen vor sich nur noch errahnen kann. Das Unglück geschieht, er verfehlt eine Stufe und schliddert die Treppe hinab. Er zieht sich eine Platzwunde am Hinterkopf zu und staucht sich das Steißbein.

Die Beispiele zeigen exemplarisch, dass die Ursachen für Rutsch-, Stolper- und Sturzunfälle äußerst vielfältig und die Folgen oft schmerzvoll, gravierend und langwierig sind.

Zum einen sind dies Gegebenheiten vor Ort, die der **Arbeitsplatzgestaltung** zuzuordnen sind.

Bei Frau Sonnenschein ist dies der Arbeitsplatz KiTa, wo es zum Alltag gehört, dass sich Spielzeug und natürlich auch die spielenden Kinder auf dem Boden befinden.

Herr Wohlgetan wäre wahrscheinlich nicht gestürzt, wenn der Außenbereich des Gemeindehauses durch eine mit einem



Bewegungsmelder ausgestattete Außenleuchte beleuchtet gewesen wäre.

Frau Schmuck hat schlichtweg die falsche Aufstiegshilfe genommen und Herr Schnelle wäre besser beraten gewesen, wenn er eine Lastenkarre benutzt oder sich jeweils nur einen Karton genommen und den Handlauf der Treppe genutzt hätte.

Hinzu kommen dann noch Faktoren, die im **eigenen Verhalten** begründet sind.

Frau Sonnenschein springt umgehend auf, um der Aufforderung „komm schnell mal ans Telefon“ sofort nachzukommen. Herr Wohlgetan schaltet aus Energiespargründen das Außenlicht aus, wahrscheinlich hatte er es auch eilig und hat seine Gehgeschwindigkeit nicht den neuen Wetterverhältnissen angepasst. Frau Schmuck handelt aus Gewohnheit („Das habe ich doch immer so gemacht“) gepaart mit einer gewissen Risikobereitschaft („Was soll schon passieren?“). Herr Schnelle will ebenfalls so schnell wie möglich an seinen Arbeitsplatz zurück. Darüber hinaus möchte er sich vor seinen Kollegen nicht die Blöße geben, „nur“ einen Karton auf einmal zu schleppen.



Erkennen Sie sich in dem einen oder anderen Beispiel wieder? Sind auch Sie häufig gestresst und in Eile unterwegs? Sind Sie ein Gewohnheitstier oder aufgrund Ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit in gewisser Weise betriebsblind? Erledigen Sie bestimmte Arbeitsvorgänge, obwohl Sie sich einer Gefahr durchaus bewusst sind?

Hand aufs Herz – ich bin mir sicher, dass in jeder und jedem von uns eine Frau Sonnenschein, ein Herr Wohlgetan, eine Frau Schmuck oder ein Herr Schnelle wohnt.

Nun könnte man sich sagen „Da kann man halt nichts machen.“ oder „Was passiert passiert.“ oder „Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist schließlich der Arbeitgeber ver-

antwortlich.“ Aber damit würden wir es uns zu einfach machen. Und wenn wir uns besinnen, sind in unseren Arbeitsfeldern (hoffentlich) bereits wichtige Strukturen geschaffen, die uns helfen können, zukünftige Unfälle zu vermeiden.

So hat jede größere Einrichtung, darunter auch alle KiTas, eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten. Diese haben die Aufgabe, mit offenen Augen und Ohren immer wieder aufs Neue Missstände bei der Arbeitsplatzgestaltung wahrzunehmen und die Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen. Diese sind dann zum Handeln verpflichtet.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich sachgerechte, funktionsfähige und schadenfreie Arbeitsmittel und –räume zur Verfügung stellen. Wie diese genutzt werden, hat er den Mitarbeitenden per Unterweisung (z.B. Einweisung in die Nutzung eines Rasenmähers, eines Kopierers, einer Falzmaschine, Nut-



zung bestimmter Reinigungsmittel) nahe zu bringen. Aber auch Dienstbesprechungen und/oder Haus- und Nutzungsordnungen sind ein gutes Mittel, um Mitarbeitende nicht nur zu informieren,

sondern auch aktiv mit einzubeziehen.

Des Weiteren müssen für jeden Arbeitsbereich vom Arbeitgeber Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung wird bedacht „Was kann pas-

sieren?“, „Wodurch kann das passieren?“, „Durch welche arbeitsorganisatorischen Mittel können Gefahren minimiert werden?“ und „Durch welche Veränderungen im persönlichen Verhalten können Gefahren minimiert werden?“. Wenn diese Fragen geklärt sind, muss verabredet werden, wer wann welche Maßnahmen wie umsetzt. Im Anschluss wird dann auch noch verabredet, diese Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen oder anzupassen. Dieser ganze Vorgang muss darüber hinaus auch noch schriftlich dokumentiert werden.

Was zunächst nach sehr viel Arbeit klingt, was in einem ersten Schritt von vielen sicher eher als Nachteil empfunden wird, birgt eine Menge wichtiger Vorteile.

In Teams und Einrichtungen, in denen das Thema Gefährdungsbeurteilung regelmäßig auf der Tagesordnung steht und kontinuierlich durchgeführt wird, sinkt die Gefahr, durch Unzulänglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung zu verunfallen. Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden darin geschult und daran erinnert, dass stets auch das eigene Verhalten Einfluss auf das Unfallrisiko hat.

Zurück zu unseren Beispielkolleginnen und –kollegen.

- In der KiTa von Frau Sonnenschein wurde in der Dienstbesprechung vereinbart, dass während der Betreuungszeit grundsätzlich keine Telefonate mehr geführt werden. Sollte in Ausnahmefällen dann doch mal ein dringendes Telefonat anstehen, wird dem Anrufenden mitgeteilt, dass sich die Kollegin/der Kollege zurückmelden wird. So kann eine geordnete Ablösung erfolgen, Frau Sonnenschein kann in Ruhe ihren Arbeitsplatz verlassen und die Beaufsichtigung der Kinder ist darüber hinaus ebenfalls sichergestellt.
- Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde von Herrn Wohlgetan hat nach dem Unfall eine durch Bewe-

gungsmelder gesteuerte Außenbeleuchtung in Auftrag gegeben und installieren lassen.

- Mit Frau Schmuck wurde vereinbart, dass ihr ab sofort ein Kirchenvorstandsmitglied beim Anzünden der Kerzen behilflich ist. Gemeinsam tragen sie die große Klappleiter aus



dem Turmraum herbei. Während Frau Schmuck auf die Leiter steigt, wird diese von dem KV-Mitglied zusätzlich festgehalten. Das KV-Mitglied reicht ihr das Feuerzeug an. Sollte sie nun trotz aller Vorsichtsmaßnahmen einmal straucheln oder stürzen, ist umgehend jemand vor Ort, der erste Hilfe leisten oder holen kann.

- Die Leitung des Kirchenamtes hat zunächst versucht, einen Lieferanten zu finden, der, mit fachgerechten Transportkarren ausgerüstet, die Papierlieferung in den Lagerraum im Keller anliefert. Da dies leider nicht möglich war, wurde eine entsprechende Karre angeschafft und die Mitarbeitenden, die sich für das Wegräumen bereit erklärt haben, in die Benutzung eingewiesen. Sie achten gegenseitig darauf, die Karre nicht zu überladen, nicht zu hetzen und sie wechseln sich beim Transport ab.

Ines Rasch

Bericht der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

In diesem MAV-Infoheft möchte ich Ihnen über den Begriff „Gleichstellung“ einen Überblick verschaffen.

Menschen sind im Sinne des SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt.

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit ihres Wohnortes, nicht ihres Arbeitsortes, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 151 Abs. 2 u. 3 SGB IX). Bedingung ist, dass sie infolge ihrer

Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können (§ 156 SGB IX). Sie müssen mindestens 18 Wochenstunden arbeiten.

Gleichgestellt werden können auch Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist (§ 151 Abs. 4 SGB IX).

Habe ich Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt, müssen diese in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Allgemeine betriebliche Veränderungen begründen keine Gleichstellung. Dies gilt auch für fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein schwierige Arbeitsmarktsituation.



Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können z.B. sein:

- wiederholte / häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- behinderungsbedingte verminderte Arbeitsleistung, auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz
- dauernde verminderte Belastbarkeit
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen durch andere Mitarbeiter.

Was bewirkt die Gleichstellung?

Sie erhalten einen besonderen Kündigungsschutz. Der Antrag auf Gleichstellung muss vor der Kündigung erfolgt sein. Der Kündigungsschutz ist erst 21 Tage nach Antragstellung gültig. Es gibt besondere Einstellungs-/Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse sowie Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung und Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Was Sie nicht erhalten ist Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung, eine besondere Altersrente oder Steuervorteile.

Der Antrag auf Gleichstellung kann formlos (mündlich, telefonisch oder schriftlich) durch den behinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

In der Regel ist es so, dass man sich an die Agentur für Arbeit am Wohnort wendet und dort ein Antragsformular erhält. Der Arbeitgeber ist über den Antrag zu informieren. Dieser muss, genauso wie die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, zum vorliegenden Antrag Stellung nehmen.

Haben Sie weitere Fragen, können Sie sich gern an mich wenden.

Tel.: 05151 924577

Email: ulrike.seiffert@beratungsstellen-hameln.de

Einen hoffentlich schönen Sommer wünscht Ihnen

Ulrike Seiffert

Unterschriftenaktion zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Das Mitarbeitervertretungsgesetz regelt die allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen und die vielfältigen Möglichkeiten der Mitbestimmung bei Arbeitgeberentscheidungen, die Auswirkungen auf die kirchlichen Beschäftigten haben. Somit ist es wichtig für den Umfang, mit dem sich die MAV für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen stark machen kann. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) soll im Herbst 2018 novelliert werden. Da sich auch die hannoversche Landeskirche in absehbarer Zukunft dem MVG-EKD anschließen wird, sind die dort beschlossenen gesetzlichen Veränderungen auch für unsere Mitarbeitervertretung von entscheidender Bedeutung.

So setzen wir uns dafür ein, dass alle Beschäftigten, die bei Kirche arbeiten, auch das Recht haben, für die Mitarbeitervertretung zu kandidieren. Dies ist bisher nicht der Fall. Aktuell dürfen für die MAV nur Beschäftigte kandidieren, die einer der in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) zusammengeschlossenen Kirchen angehören. Aufgrund von Fachkräftemangel werden aber immer mehr Beschäftigte eingestellt, die keiner ACK-Kirche angehören und daher nicht für die MAV kandidieren dürfen. Unserer Meinung nach darf es keine Beschäftigten zweiter Klasse geben. Wer bei Kirche arbeitet, muss auch für die MAV kandidieren dürfen.

Des Weiteren gibt es bisher keine verbindliche Einigungsstelle für Fragen der Mitbestimmung in organisatorischen und

[illegible]

sozialen Angelegenheiten wie im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen. Diese ist aber Voraussetzung, um auf Augenhöhe die Mitbestimmung in diesem Bereich ausüben zu können. Können sich Arbeitgeberseite und Mitarbeitervertretung in einem Fall der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (z. B. Festlegung der täglichen Arbeitszeit, Maßnahmen zur Unfallverhütung, Grundsätze für den Urlaubsplan) nicht einigen, entscheidet dann eine paritätisch besetzte Einigungsstelle verbindlich. Ohne diese Einigungsstelle sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung sehr eingeschränkt.

Zu beiden Schwerpunkten führen wir eine Unterschriftensammlung durch, um unsere Forderungen vor der EKD-Synode zu untermauern. Die Unterschriftenlisten sind, falls Sie diese nicht schon auf anderem Wege erhalten haben, auch auf der Homepage der Mitarbeitervertretung Hameln-Pyrmont unter <http://www.kirche-hameln-pyrmont.de/kirchenkreis/Mitarbeitervertretung/Neuigkeiten--Meldungen/2018> herunterzuladen.

Da wir die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Mitbestimmung als eine gesamtgesellschaftlich wichtige Frage betrachten, würden wir uns nicht nur über Unterstützungsunterschriften der Beschäftigten in unserem Kirchenkreis und Kirchenamt, sondern auch anderer Bürger freuen.

Siegfried Wulf

Impressum

Herausgeber: Gemeinsame Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Hameln-Pyrmont und des Kirchenkreisverbandes Hameln-Holzminde
V.i.S.P.: Siegfried Wulf im Kirchenamt Hameln-Holzminde
Tel.: 05151 / 95 09 -24
Auflage: 600

Erholung klappt auch in heimischen Gefilden

Liebe Leser des MAV- Infos,

viele werden in den Sommermonaten weit weg in den Urlaub fahren, um ihre verbrauchte Energie neu aufzutanken. Aber ich versichere ihnen - genau diese Auszeit, die nötige Ruhe und Erholung können sie auch in unserer schönen heimischen Umgebung finden.

Ich selbst habe mit meiner Familie festgestellt, wie schön es doch in unserem Weserbergland und den angrenzenden Wäldern und Gebirgszügen ist, und wir waren im April dieses Jahres bei den markanten Externsteinen im Teutoburger Wald und über den 1. Mai sind wir auf dem erlebnisreichen Eggeweg von Horn-Bad Meinberg auf dem Kamm bis nach

Marsberg gewandert.

Immer wieder versuchen wir, Wanderungen oder Fahrradtouren in unserer



nahen Umgebung zu machen.

Deshalb mein Tipp für diesen Sommer: Nehmen Sie sich Zeit und gehen Sie an einem Sonntagnachmittag einfach mal wieder durch den Klütwald, fahren zum Schiederstausee oder übernachten einmal spontan in einem Schlaf-Fass am Humboldtsee.

Michael Bräunig

Ich wünsche Dir Zeit

Ich wünsche dir nicht alle möglichen Gaben.

Ich wünsche dir nur, was die meisten nicht haben:

Ich wünsche dir Zeit, dich zu freuen und zu lachen,
und wenn du sie nützt, kannst du etwas draus machen.

Ich wünsche dir Zeit für dein Tun und dein Denken,
nicht nur für dich selbst, sondern auch zum Verschenken.

Ich wünsche dir Zeit – nicht zum Hasten und Rennen,
sondern die Zeit zum Zufriedenseinkönnen.

Ich wünsche dir Zeit – nicht nur so zum Vertreiben.

Ich wünsche, sie möge dir übrig bleiben
als Zeit für das Staunen und Zeit für Vertrauen,
anstatt nach der Zeit auf der Uhr nur zu schau'n.

Ich wünsche dir Zeit, nach den Sternen zu greifen,
und Zeit, um zu wachsen, das heißt, um zu reifen.

Ich wünsche dir Zeit, neu zu hoffen, zu lieben.

Es hat keinen Sinn, diese Zeit zu verschieben.

Ich wünsche dir Zeit, zu dir selber zu finden,
jeden Tag, jede Stunde als Glück zu empfinden.

Ich wünsche dir Zeit, auch um Schuld zu vergeben.

Ich wünsche dir: Zeit zu haben zum Leben!

Elli Michler

Aus: Elli Michler in „Dir zugeordnet“

© Don Bosco Medien GmbH, München

www.ellimichler.de