



MAV Hildesheim-Sarstedt

Sie können jederzeit mit uns einen Termin per Telefon oder Email vereinbaren.

Büro: 31134 Hildesheim, Klosterstr. 6
Telefon: 05121-694811 Fax: 05121-694812

Email: mav.hildesheim-sarstedt@evlka.de
Homepage: www.mav-hildesheim.de



FU NOTEN

Informationen der Mitarbeitervertretungen
des Kirchenkreises Hildesheim-Sarstedt
und des Ev.-luth. Kirchenkreisverbandes Hildesheim

- ◆ Vorsitzende:
Brukamp-Pals, Elke
Gemeindefachschwester,
Diakoniestation Hildesheim
Tel. 05121-694811
- ◆ stellvertretender Vorsitzender:
Hiller, Detlef; Dipl. Psychologe
Sprachheil-KiTa St. Lamberti
05121-133665
- ◆ Schriftführerin:
Herzog, Simone
Erzieherin/Leitung
Kindertagesstätte Lämmerweide
05121-41414
- ◆ **Bartels, Dominic**
Hotelfachmann,
Tagungsstätte Michaeliskloster
05121-6971300
- ◆ **Behrendt, Petra**; Köchin
APH Am Steinberg,
05121-200-181
- ◆ **Bock, Christian**; Altenpfleger
APH Michaelis
05121-1791616
- ◆ **Jörissen, Annette**
Pflegehelferin
APH Lambertinum
05121-179220
- ◆ **Ossenkop, Brigitte**; Küsterin
Kirchengemeinde Verband
Hildesheim Ost, 05121-84340
- ◆ **Reineke, Christine**; Erzieherin
Kindertagesstätte Markus
05121-42269
- ◆ **Waltemate, Dietrich**; Diakon
Kirchenkreisjugenddienst
05121-167531
- ◆ **Wegener, Marion**
Erzieherin/Leitung
KiTa St. Nicolai Sarstedt
05066-1208

MAV Kirchenkreisverband Hildesheim

Post über : Dieter Hohmann c/o Diakonisches Werk
Klosterstr. 6, 31134 Hildesheim, Telefon: 05121-1675-14
Email: mav.kkverband.hildesheim@evlka.de

- ◆ Vorsitzender:
Hohmann, Dieter
Bankkaufmann/
Schuldnerberater
- ◆ stellvertretender Vorsitzender:
Heisterkamp, Olaf
Personalsachbearbeiter
- ◆ Schriftführerin:
Janovski, Anja
Systembetreuerin
- ◆ **Schmidt, Carsten**
Kirchenbeamter
- ◆ **Sabrowski, Petra**
Verwaltungsfachangestellte

Ausgabe 2-2012

Zum Jahresende 2012....

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Ich hatte vor das Jahr 2012 Revue passieren zu lassen und an die Ereignisse zu erinnern, die uns in unseren Einrichtungen beschäftigt haben.

Als ich beim Sammeln feststellte, dass der Text sich fast so las wie ein Rechenschaftsbericht, nahm ich Abstand davon. Dass die MAV von den Mitarbeitenden gebraucht wird, aber auch von Dienststellenleitungen, dieses haben wir rege feststellen können. Das zeigt uns, das MAV-Arbeit wichtig ist. Ein beratungs- bzw. arbeitsreiches Jahr liegt nun fast hinter uns. Die neue EGO des TV-L hat uns schon sehr intensiv beschäftigt.

Für die Diakonie war es ein sehr entscheidendes Jahr. Es ging um das Grundrecht auf Streik, welches mit vielen Aktionen niedersachsenweit unterstützt wurde. Nun zum Ende des Jahres hat das BAG-Urteil von Erfurt in die festgefahrene Auseinandersetzung Bewegung gebracht. Somit wird das Jahr 2013 ein entscheidendes und spannendes werden – wie geht es weiter? Kirche und Gewerkschaft müssen nach diesem Urteil aufeinander zugehen.

Dezember 2012

Wir bedanken uns für das Vertrauen und hoffen darauf, dass dieses uns auch im neuen Jahr entgegengebracht wird. Denn nur gemeinsam werden wir die Herausforderungen des Jahres 2013 meistern können.

Zum bevorstehenden Weihnachtsfest wünschen wir allen gesegnete und besinnliche Tage und für das neue Jahr Gesundheit, persönlichen und beruflichen Erfolg

Im Namen aller Mitglieder der MAV
Elke Brukamp-Pals



Inhalt

Grußwort	1
Das Mitarbeitergespräch	2
Impressum	2
Änderungen beim BeEG u. BEM	3
Dienstjubiläen 2012	4-5
MAV vor Ort	6
Kirchliches Streikrecht	6
Bischofsbericht	7
EGP	7
MAV	8

Das Mitarbeitergespräch

Müssen Mitarbeitende zu einem kurzfristig anberaumten Personalgespräch gehen?

Ja, dagegen ist in der Regel nichts einzuwenden. Im Einzelfall ist es aber durchaus vorstellbar, dass sich ein Mitarbeiter, jedenfalls vorübergehend, einem solchen Gespräch entziehen kann, z.B. wegen körperlicher oder seelischer Überforderung. Umgekehrt gibt es auch Fälle, in denen ein Personalgespräch sofort geführt werden muss, z.B. nach der Aufdeckung einer Straftat.

Darf ich zum Mitarbeitergespräch eine Vertrauensperson mitnehmen?

Ja, aber der Arbeitgeber muss nicht jede Person akzeptieren, z.B. aus datenschutzrechtlichen Problemen. Mit einem Anwalt oder Gewerkschaftssekretär wird der Arbeitgeber nur sprechen wollen, wenn es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht. Die Teilnahme eines MAV-Mitglieds kann der Arbeitgeber aber nicht verweigern. Die Begleitung durch die MAV ist in der Regel daher die erste Wahl, gesetzlich geregelt im Mitarbeitervertretungsgesetz.

Der Mitarbeitende hat das Recht, sich den Sachverhalt erst einmal anzuhören, dann darüber nachzudenken oder sich beraten zu lassen, und erst dann eine Stellungnahme abzugeben. Aber auch hier muss man auf die Verhältnismäßigkeit achten. Nicht jedes Mitarbeitergespräch ist bedrohlich, und oft ist nicht sinnvoll, sich erst später zu äußern.

Neben dem Mitarbeitergespräch gibt es oft noch sog. Jahresgespräche oder Personalentwicklungsgespräche, hier wird mit dem Vorgesetzten die Arbeitsleistung im vergangenen Jahr beurteilt und es werden z.B. Zielvereinbarungen für die Zukunft getroffen.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres 42 Tage oder länger krank waren, ein Gespräch angeboten. Dieses Gespräch dient dazu, festzustellen, ob die Ursachen der Krankheit auch in betrieblichen Problemen begründet sind.

Impressum

V.i.S.d.P.: Elke Brukamp-Pals

Layout: DeHi/FrBeiku

Druck: Koch digitaldruck

Auflage: ca. 1100 Exemplare

Bischofsbericht V

Tarifwerk Soziales

Ein im Sozialbereich für alle dort Agierenden verbindliches „Tarifwerk Soziales“ könnte nach Meinung von Bischof Ralf Meister die Abwärtsspirale der Lohnentwicklung in diesem Sektor stoppen. „Alle Kräfte, die im Sozialbereich wirken, sind aufeinander angewiesen und müssen Kompromisse finden“, so Meister in seinem Bischofsbericht vor den Synodalen der hannoverschen Landeskirche.

„Die angemessene Entlohnung der Mitarbeiterschaft ist das vorrangige Ziel, das wir anstreben müssen – zusammen mit den Gewerkschaften unter Beibehaltung des Dritten Weges.“ Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes in Erfurt vor zwei Wochen zur grundsätzlichen Bestätigung des so genannten „Dritten Weges“ begrüße er ausdrücklich. Es habe deutlich gemacht, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, wie es in der Verfassung gewährt sei, auch für die Arbeitsrechtsregelungen gelte. Das Gericht habe gleichzeitig aber auch deutlich benannt, die Gewerkschaften künftig stärker zu beteiligen. „Und das werden wir auch tun“, so Meister.

Landesbischof Meister, Bild: Jens Schulze

EGO – Eingruppierungsordnung TV-L/DVO

Wir möchten alle Mitarbeitenden, die, wie in unserem Info beschrieben (siehe Homepage) betroffen sein können, nochmals auf die neue EGO aufmerksam machen.

Bitte informieren Sie sich bei den Personalabteilungen oder der Mitarbeitervertretung.

Der Antrag auf Auskunftersuchen, sowie ein Antragsentwurf können von unserer Homepage herunter geladen werden.

Der Mitarbeitende muss dann selber entscheiden, ob er einen Antrag, **Stichtag ist der 31.Mai 2013**, stellt.

(www.mav-hildesheim.de)

Die MAV vor Ort

Die MAV Hildesheim-Sarstedt ist zuständig für die Belange von ca. 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertagesstätten, Altenpflegeeinrichtungen, Kirchengemeinden, diakonischen und landeskirchlichen Einrichtungen.

Damit wir noch besser auf die spezifischen Probleme der Einrichtungen eingehen können, haben wir vor, Mitarbeiterversammlungen vor Ort durchzuführen. Hierbei denken wir insbesondere an die Altenpflegeeinrichtungen und an Kindertagesstätten.

Im Jahr 2013 werden wir daher Mitarbeiterversammlungen in den Altenpflegeeinrichtungen St. Elisabeth Alfeld, St. Nikolai Sarstedt, St. Michaelis Hildesheim, Am Steinberg Ochtersum und im Lambertinum Hildesheim durchführen. Wenn Sie Themenvorschläge für die Versammlung haben, melden Sie sich doch bei der MAV. Auf Wunsch behandeln wir diese auch vertraulich.

Kirchliche Arbeitnehmer dürfen streiken, ... im Prinzip.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Die großen christlichen Kirchen sowie Diakonie und Caritas können ihren Mitarbeitern das Streiken nicht generell verbieten. Dies betrifft die immerhin 1,3 Millionen (!) kirchlich Beschäftigten (nur der Staat ist ein noch größerer Arbeitgeber als die Kirche). Die Kirchen dürfen aber auch den so genannten 3. Weg gehen und müssen dann mit den Gewerkschaften verbindliche Verhandlungsergebnisse vereinbaren.

Die Kirchen in Deutschland können Streiks ausschließen, wenn sie die Gewerkschaft in die Verhandlungen um bessere Arbeitsbedingungen einbinden. Solange die Einbindung nicht erfolgt ist, darf ver.di jedoch zum Arbeitskampf aufrufen. Da dies in den verklagten diakonischen Werken derzeit nicht der Fall ist, hat ver.di ihre Forderungen zunächst durchgesetzt. Hintergrund des aktuellen Rechtsstreiks sind Warnstreiks, die ver.di 2009 und 2010 auch in niedersächsischen diakonischen Einrichtungen organisiert hatte.

Die Kirche beruft sich dabei auf ihr in der Verfassung garantiertes Selbstbestimmungsrecht. Viele kirchliche Mitarbeiter und ver.di halten dagegen, dass auch das Streikrecht im Grundgesetz garantiert wird. Das Urteil ist somit ein Kompromiss zwischen diesen beiden Grundrechten. Beide Seiten müssen jetzt Wege finden, damit umzugehen.

Dazu fand am 10. Dez. eine Mitgliedervollversammlung der agmav statt. Die Resolution und mehr Information dazu nachzulesen auf unserer Homepage.



Änderungen beim Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Im Rahmen der Gesetzgebung zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs hat es auch Veränderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gegeben, die sich auf die Elternzeit direkt auswirken können. So ist die Höchstarbeitszeit während der Elternzeit (30-Stunden-Grenze) flexibilisiert worden. Neuerdings darf die Erwerbstätigkeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht übersteigen.

Die Härtefälle, die eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ermöglichen, sind im § 16 Absatz 3 Satz 2 redaktionell klargestellt worden. Zwar bleibt es, wie bisher, dabei, dass die vorzeitige Beendigung der Elternzeit der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Als Ausnahme ist aber im § 16 Absatz 3 Satz 3 BeEG neu aufgenommen worden, dass die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden kann, um Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.



Das BEM kommt

BEM steht für „betriebliches Eingliederungsmanagement“ und bedeutet: Jeder Arbeitnehmer, der innerhalb eines Jahres 42 Tage oder länger krank war, wird vom Vorgesetzten zu einem Gespräch geladen. Ziel des Gesprächs ist es, herauszufinden, ob dienstliche Probleme mit zur Entstehung der Krankheit beigetragen haben. Wenn dies der Fall ist, muss nach Lösungen gesucht werden, um Abhilfe zu schaffen. Das BEM ist also eine Hilfe für die Arbeitnehmer.

Voraussichtlich ab 1.1.2013 tritt eine Dienstvereinbarung zwischen der MAV und dem Kirchenkreis Hildesheim-Sarstedt, sowie dem Pflegeverband Diakonie Hildesheim in Kraft, d.h. das BEM wird dann angewendet in den Dienststellen und Einrichtungen in der verfassten Kirche und der Diakonie, z.B. Kitas, Kirchengemeinden, Altenhilfeeinrichtungen etc.

Meldung Schwerbehinderung

Bitte denken Sie daran eine bestehende Schwerbehinderung, unabhängig vom Grad, dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Dienstjubiläum im Jahr 2012

feierten folgende Mitarbeitende:



10 Jahre

01.01.	Ursula Kaste	- APH St. Elisabeth, Alfeld
01.01.	Birgitt Herzberg-Willke	- Kirchenkreis Hildesheim-Sarstedt
01.01.	Sylke Weise	- APH St. Michaelis, Hildesheim
01.02.	Nadine Lampe	- Seniorenwohnanlage Lambertinum
01.02.	Karin Behrend	- Diakonie Station Sarstedt
01.02.	Solvey Koch	- Kindergarten Ingeln-Oesselse
15.02.	Olga Janz	- APH St. Michaelis, Hildesheim
01.03.	Angelika Schütz	- KG Paul-Gerhardt, Sarstedt
01.03.	Sylvia Drake	- Seniorenwohnanlage Lambertinum
01.03.	Dorota Nowak	- APH St. Elisabeth, Alfeld
01.03.	Claudia Coordes	- KG M.-L. Nordstadt-Drispstedt
01.03.	Udo Ellendorff	- Kita Harsum
06.03.	Sylvia Stanko	- APH St. Elisabeth, Alfeld
15.03.	Elena Stroh	- Kita Käthes Nest, Hildesheim
01.04.	Anita Artelt	- APH St. Michaelis, Hildesheim
01.04.	Anna Kaluza	- Kita Lämmerweide, Hildesheim
01.06.	Galina Lysenko	- APH St. Elisabeth, Alfeld
15.06.	Ines Schattenberg	- Diakoniestation Marthaheim
29.06.	Claudia Fischer	- APH St. Michaelis, Hildesheim
01.07.	Lilly Hochschild-Wolters	- KiGa Groß Lobke
01.07.	Horst Jüttner	- Lukas Kirchengemeinde, Hildesheim
31.07.	Irina Ludwig	- Kita Lämmerweide, Hildesheim
01.08.	Silke Rötter	- Kita Harsum
01.08.	Miriam Röhl	- Kita Lühnde
01.10.	Sabine von der Reith	- Kita Diekholzen
01.10.	Elisabeth Stanko	- APH St. Elisabeth, Alfeld
01.10.	Frank Hundertmark	- APH St. Elisabeth, Alfeld
15.11.	J. Rath	- APH St. Elisabeth, Alfeld

20 Jahre

01.01.	Grit Hannappel	- Kita St. Paulus, Sarstedt
16.01.	Elke Oppermann	- APH St. Elisabeth, Alfeld
01.02.	Beate Kugies	- Kita St. Paulus, Sarstedt
01.02.	Heide Pranke	- Kita Harsum
01.03.	Jutta Bremer	- Kita Groß Escherde
01.03.	Andrea Burgdorf	- APH St. Nicolai Sarstedt
03.06.	Claudia Teschner	- Kirchenkreis Hildesheim-Sarstedt
01.07.	A. von Türk-Ossig	- Seniorenwohnanlage Lambertinum
01.08.	Daniela Kühl	- Kita St. Thomas, Drispstedt
01.08.	Maria Fronius	- Kirchengemeinde Groß Escherde
01.08.	Ingrid Rubin	- APH Am Steinberg, Ochtersum
14.08.	Stephanie Meyer	- APH Am Steinberg, Ochtersum
15.10.	Andrea Lehr	- Kita Lämmerweide, Hildesheim

25 Jahre

01.03.	Janina Albrecht	- Diakoniestation Marthaheim
16.03.	Wiltrud Busche	- APH Am Steinberg, Ochtersum
17.05.	Petra Harrison	- APH Am Steinberg, Ochtersum

30 Jahre

03.05.	Birgit Bodosi	- Kita St. Lamberti
15.07.	Stephania Borchard	- Kita Pferdeanger, Hildesheim
26.06.	Anette Petersen	- Seniorenwohnanlage Lambertinum
21.07.	Birgit Nagel	- Seniorenwohnanlage Lambertinum
23.11.	Diana Dunger	- Kita Markus, Hildesheim

Herzlichen Glückwunsch

Es ist nicht sichergestellt, dass die MAV über alle Dienstjubiläen informiert wird. Wir bitten daher um Verständnis und Entschuldigung, falls die vorstehende Liste unvollständig ist.