69117 Heidelberg
Karl-Ludwig-Str. 8
Tel. 06221/351261
E-Mail: mav@ekihd.de
www.mav-hd.de

MITARBEITENDE
AKTIV
VERTRETEN

Ausgabe 03/2021

NEWSLETTER
der Mitarbeitendenvertretung der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem heutigen Newsletter möchten wir Sie über einige Änderungen und Neuerungen informieren:

- Veränderungen innerhalb der MAV
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Arbeitszeitkonto in den Kindertageseinrichtungen
- Bevorstehender Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Kündigung der Dienstvereinbarung Schließtage in den Kindertageseinrichtungen durch die Dienststellenleitung
- Mitarbeiterversammlung 2021
- Neuwahl der MAV im Frühjahr 2022

Veränderungen innerhalb der MAV

Annette Rosdy und Helga Schneider-Weil sind zum 01.07. bzw. zum 01.08.aus der MAV ausgeschieden. Annette hat sich für eine Weiterentwicklung bei einem neuen Träger entschieden und Helga tritt am 01.08.2021 ihren wohlverdienten Ruhestand an. Wir werden beide sehr vermissen, weil sie die Arbeit der MAV über viele Jahre entscheidend mitgeprägt haben.

Auch an dieser Stelle noch einmal ein herzlicher Dank an Annette und Helga. Wir wünschen Euch alles Gute für Eure Zukunft.

In die MAV nachgerückt ist zum 01.07.2021 Markus Henschel, Hausmeister in der CLM-Gemeinde. Unsere letzte „Nachrückerin“ Elke Blümel kann uns leider nicht mehr unterstützen, da sie aus dem Dienst der Evangelischen Kirche ausscheiden wird. Damit wird die MAV für den Rest der Amtszeit nicht mehr in voller Besetzung (9 Mitglieder) arbeiten können.

Ein herzliches Willkommen an Markus – wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Dir.

Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Arbeitszeitkonto für die Tageseinrichtungen der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Bereits seit längerer Zeit ist das Thema Arbeitszeitkonto (AZ-Konto) für die Kindertageseinrichtungen im Gespräch, ohne dass hierzu eine konkrete Vereinbarung getroffen werden konnte. „Bewegung“ ist nun entstanden durch die Neuregelung der Vertretungssituation in den Kindertageseinrichtungen und den Überlegungen zur künftigen Gestaltung der Dienstpläne. Diese erfordern eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung, die nun mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung auch tarifrechtlich möglich wird. Wir hoffen, dass dies einerseits dem Ablauf des Arbeitsalltages in den Kindertageseinrichtungen zugutekommen wird aber auch den Bedürfnissen vieler Mitarbeitenden entspricht. Den Text der Dienstvereinbarung finden Sie auf unserer Webseite *(Link einfügen).*

Einzelne Inhalte der Dienstvereinbarung

Flexibilisierung

Das AZ-Konto ermöglicht eine Flexibilisierung der Arbeitszeit innerhalb definierter Grenzen. Das bedeutet, es ist künftig möglich, in der Woche etwas mehr oder auch weniger zu arbeiten (je nach Einteilung im Dienstplan bzw. den aktuellen betrieblichen Erfordernissen) und dies in den kommenden Wochen wieder auszugleichen. Die fehlende oder die überschüssige Arbeitszeit werden in das AZ-Konto eingestellt und in den kommenden Monat übertragen.

Zeitguthaben

Zeitguthaben darf entstehen, wenn es dienstplanmäßig notwendig ist. Zeitguthaben aus einer Überschreitung der Leitungsfreistellung und der Verfügungszeit ist nicht möglich. Im Wesentlichen werden damit geplante oder auch ungeplante Vertretungssituationen bei der Tätigkeit am Kind zu Zeitguthaben führen.

Grenzen des Arbeitszeitkontos

Auf dem Arbeitszeitkonto darf eine maximale Zeitschuld von 20 Stunden und ein maximales Zeitguthaben von 40 Stunden geführt werden. Bei Teilzeitkräften erfolgt eine Anpassung dieser Grenzen entsprechend dem Beschäftigungsumfang. Eine Überschreitung der maximalen Zeitschuld von 20 Stunden muss nicht nachgearbeitet werden.

Abbuchungen vom AZ-Konto

Zukünftig ist es möglich, zu Lasten des AZ-Konto einen Freizeitausgleich von bis zu 3 Tagen pro Monat vorzunehmen. Eine Kombination mit Urlaub ist möglich. Die Gewährung des zu beantragenden Freizeitausgleichs erfolgt analog zu einem Urlaubsantrag.

Faktorisierung von Zuschlägen

Es ist nunmehr möglich, Zeitzuschläge zu faktorisieren. Das bedeutet, dass Zuschläge, die z.B. für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Samstagen, Nachtarbeit oder Mehrarbeit, entstehen, nicht zwingend zur Auszahlung kommen müssen, sondern in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. Damit besteht die Möglichkeit, Zeitguthaben zu generieren, dass z.B. für einen Ausgleich in Form von freien Tagen genutzt werden kann. Auf Antrag besteht auch die Möglichkeit einer Auszahlung der Zuschläge.

Vertretungskräfte
Für Mitarbeitende, die mit Vertretungsaufgaben betraut sind, gelten einige Besonderheiten:

- Maximale Zeitschuld: 40 Stunden
- Maximales Zeitguthaben: 80 Stunden
- Jeweils auch für Teilzeitkräfte
- Keine Begrenzung beim Abbau von Zeitguthaben auf 3 Tage / Monat

Damit sind Mitarbeitende mit Vertretungsaufgaben flexibler einsetzbar als Mitarbeitende ohne Vertretungsanteil. Dabei besteht auch die Möglichkeit eines erweiterten Freizeitausgleichs, was aus unserer Sicht in der ein oder anderen privaten Konstellation interessant sein könnte.

Dokumentation
Die Erfassung der Arbeitszeiten und Pausen muss dokumentiert werden. Hieraus ergeben sich auch die bestehenden Plus-/Minusstunden.

Bei Unklarheiten oder auch allgemeinen Fragen zur Dienstvereinbarung stehen wir gerne (ggf. auch gemeinsam mit der Kitaabteilung) zur Verfügung. Wir kommen auch gerne in die einzelnen Kindertageseinrichtungen, z.B. zur Dienstbesprechung – in Präsenz oder per zoom oder per … . Wir werden gute Wege zum Austausch finden.

Abschluss einer Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bereits seit vielen Jahren haben wir eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement „in der Mache“. Der Abschluss steht nunmehr unmittelbar bevor. Die eigentlich unterschriftsreife Dienstvereinbarung muss noch um eine gesetzliche Änderung erweitert werden, die das Recht von Mitarbeitenden vorsieht, eine Vertrauensperson zu den Gesprächen hinzuzuziehen.

Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten von Mitarbeitenden nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Seit dem 1.5.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Damit soll Arbeitnehmern, die länger als 6 Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, geholfen werden, möglichst frühzeitig wieder im Betrieb arbeiten zu können (§167 SGB IX). Leistungen zur Rehabilitation, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, sollen frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz der oder des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

Die einzelnen inhaltlichen Regelungen finden Sie in der Dienstvereinbarung, die wir nach Abschluss auf unserer Webseite einstellen werden

Kündigung der Dienstvereinbarung Schließtage in den Kindertageseinrichtungen

Die im Oktober 2020 abgeschlossene Dienstvereinbarung Schließtage wurde durch die Dienststellenleitung gekündigt. Wir bedauern dies sehr, da der DV langwierige und für alle Beteiligten belastende Verhandlungen vorausgegangen waren und durch die Kündigung wieder eine gewisse Unsicherheit für alle Beteiligten entsteht.
Begründet wurde die Kündigung mit finanziellen Notwendigkeiten aber auch Problemen, in ausreichender Anzahl geeignete Vertretungskräfte zu finden, die die „freien" Urlaubstage außerhalb der Schließzeiten vertreten können sowie Schwierigkeiten, die sich daraus für die betrieblichen Abläufe ergeben.
Vorgeschlagen wurde eine Regelung mit 29 Schließtagen (davon 4 pädagogische Tage) in Kombination mit der Möglichkeit, weitere freie Tage über das neue Arbeitszeitkonto zu ermöglichen.

Was bedeutet die Kündigung konkret:

Dienststellenleitung und MAV sind verpflichtet, kurzfristig Verhandlungen aufzunehmen, um schnellstmöglich eine Nachfolgeregelung zu finden. Wird bis zum 31.12.2021 keine Nachfolgeregelung vereinbart, verlängert sich die Dienstvereinbarung einmalig um ein Jahr (bis zum 31.12.2022). In der Konsequenz heißt das, dass es bis zu diesem Zeitpunkt bei 27 Schließtagen verbleibt, es kommt nicht zu einer Reduzierung der Schließtage auf 24 Tage aber auch nicht zu einer Erweiterung auf 29 Tage.

Wie geht es nun weiter?

Für den 28.09.2021 wurde ein erster Austausch zwischen Dienststellenleitung (Frau Schorr, Frau Züfle und Frau Wagner) und MAV vereinbart.
Wir verschließen uns einem ergebnisoffenen Austausch selbstverständlich nicht, allerdings ist uns eine genaue Klärung offener Fragen im Vorfeld einer neuen Vereinbarung sehr wichtig. Wir haben die Dienststellenleitung deshalb bereits am 20.07.2021 um detaillierte Informationen zu folgenden Fragen gebeten:

- *Wieviel Deputate stehen den einzelnen Kindertageseinrichtungen zur Verfügung?*
- *Welche Deputate sind davon für Vertretung vorgesehen?*
- *Welche zusätzlichen Deputate wären notwendig, um den Betrieb bei einer Reduzierung der Schließtage um jeweils einen Tag aufrecht zu erhalten?*
- *Wie sieht die (tatsächliche) Stellenbesetzung der einzelnen Kindertageseinrichtungen zum Stichtag 01.07.2021 aus?*
- *Welche Auswirkungen haben eine Veränderung der Schließtage auf die Refinanzierung durch die Stadt im Rahmen der Örtlichen Vereinbarung?*

Konkret:

- *Welche zusätzlichen Leistungen erhält die Ev. Kirche HD bei einer Festlegung der Schließtage auf 22 Tage?*
- *Welche zusätzlichen Aufwendungen entstehen der Ev. Kirche für - aufgrund dieser Regelung - notwendige Vertretungskosten?*

- *Gab es für die Kirche hier nachteilige Veränderungen seit dem Abschluss der Dienstvereinbarung im Oktober 2020?*

Wir könnten uns auch eine erneute Umfrage unter allen Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen vorstellen, nachdem Klarheit über die offenen Punkte besteht. Schließlich geht es hier um die Interessen der Mitarbeitenden und nicht von Dienststellenleitung oder MAV.

Mitarbeitendenversammlung 2021

Pandemiebedingt gab es im Jahr 2020 keine Mitarbeitendenversammlung. Auch für 2021 ist die Durchführung einer Präsenz-Versammlung für potenziell ca. 450 Mitarbeitende schwierig. Dies ist für uns als MAV unbefriedigend, da wir Gefahr laufen, den Kontakt zu den Mitarbeitenden, die von uns vertreten werden, zu verlieren. Wir haben versucht, dies durch einen Rundbrief, der im Dezember 2020 an alle Mitarbeitenden mit der Gehaltsabrechnung verteilt wurde, sowie unseren Newslettern zu kompensieren. Diese Form der Kommunikation ist aber ziemlich einseitig, zudem sind wir nicht sicher, ob wir mit dem Newsletter auch alle Mitarbeitenden erreichen.

Kindertageseinrichtungen

Wir haben uns daher dazu entschlossen, im Herbst eine Teilversammlung für die Kindertageseinrichtungen durchzuführen im Rahmen einer **Online**veranstaltung. Wir sind mittlerweile daran gewohnt, unsere MAV-Sitzungen online durchzuführen. Uns fehlt aber die Erfahrung mit großen Onlinesitzungen. Da aktuell aber viele Kita-Themen anstehen, hoffen wir, dass es uns gelingt, im Rahmen dieser Online-Veranstaltung gut in Kontakt zu kommen.
Ein möglicher Termin wäre **Dienstag, 19.10.2021 um 16.30 Uhr**. Dieser Termin ist aber noch nicht mit der Dienststellenleitung abgestimmt.

Weitere Einrichtungen / Berufsgruppen

Für die weiteren Einrichtungen / Berufsgruppen, die zahlenmäßig geringer sind, könnten wir uns grundsätzlich sowohl eine Präsenz-Veranstaltung vorstellen als auch eine Onlineveranstaltung. Hier würden wir uns nach Ihren Wünschen richten.
Der folgende Link führt zu einer Onlineumfrage, bei der Sie uns Ihre Vorstellungen mitteilen können https://forms.office.com/r/CnY8xFZXcf

Auch hier kommen Sie zur Umfrage

Zur Erinnerung:

Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeitendenversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeitendenversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

Neuwahl der MAV im Frühjahr 2022

So schnell vergeht die Zeit. Gefühlt liegt die letzte MAV-Wahl noch gar nicht so lange zurück und schon stehen wieder Neuwahlen an. Im Frühjahr 2022 muss die MAV und auch die Vertrauensperson für Schwerbehinderte neu gewählt werden.

Unsere Bitte an Sie:

Bitte überlegen Sie, ob Sie sich für dieses interessante Amt zur Verfügung stellen. Es ist immer wieder spannend und lehrreich, sich mit der eigenen Arbeitssituation aber auch der Arbeitssituation anderer Berufsgruppen auseinanderzusetzen und sich für gute Lösungen einzusetzen. Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der MAV ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Sie Fragen zur MAV-Tätigkeit haben oder unsicher sind, ob das etwas für Sie sein könnte.

Eine weitere Bitte:

Wir haben innerhalb der Ev. Kirche Heidelberg sehr viele unterschiedliche Berufsgruppen, die idealerweise innerhalb einer MAV vertreten sein sollten, es aber aktuell nicht sind. Deshalb die besondere Bitte an diese Berufsgruppen: Überlegen Sie sich bitte eine Kandidatur für die MAV 😊.

Verteiler

Unsere Newsletter versenden wir an alle Einrichtungen der Evangelischen Kirche Heidelberg verbunden mit der Bitte, den Newsletter allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, z.B. durch Aushang an einer geeigneten für alle Mitarbeitenden zugänglichen Stelle.

Sollten Sie über keine eigene dienstliche E-Mail-Adresse verfügen, können Sie sich auch für den direkten Bezug unseres Newsletters auf unserer Webseite anmelden: www.mav-hd.de. Wir werden Sie dann in unseren Verteiler ergänzend mit aufnehmen.

Auf unserer Webseite finden Sie auch viele weitere Informationen zum Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche.

Wir wünschen allen eine schöne Sommerzeit.

Bleiben Sie gesund.

Herzliche Grüße von Ihrer MAV