HinGugger

Evangelische Dekanate Hochtaunus und Kronberg

Wissenswertes für kirchliche Mitarbeitende

Nr. 1 - April 2009

Informationen von den Mitarbeitervertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten

Was für Menschen unmöglich ist, ist möglich für Gott

LUKAS 18:27

Frühjahrsputz mit HinGugger-Redaktionsteam: Elvira Jochum-Kaffenberger, Cornelia Zimmermann-Müller, Anuschka Dolezalek-Frese, Paul-Werner Geis (nicht auf dem Bild: Sabine Kersting und Oliver Weiand)

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen bei der ersten Ausgabe des „HinGugger“. Der HinGugger ist die neue Mitarbeiterzeitung von MAV und Gleichstellung für alle Beschäftigten in den Dekanaten Kronberg und Hochtaunus sowie der Regionalverwaltung. Zwei mal im Jahr soll diese Zeitung Sie in Zukunft erreichen. In manchen Gesprächen mit unterschiedlichen Einrichtungen wurde dem Redaktionsteam deutlich, dass wir zwar alle für die evangelische Kirche arbeiten, es dennoch wenig Verbindendes zwischen den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder aber zwischen den unterschiedlichsten Dienststellen gibt. So kam der Gedanke, sich trotz aller Unterschiede in der Aufgabe zusammen zu tun, um eine geeignete Form zu finden, mit Ihnen allen gleichermaßen in regelmäßigen Kontakt zu kommen.

Die fünf Mitarbeitervertretungen (Kronberg, Usinger Land, Bad Homburg-West, Bad Homburg-Ost, Regionalverwaltung), Jens-Markus Meier als Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Dekanat Hochtaunus, beratend Frau Silke Lachmann von der Personalabteilung der Regionalverwaltung und Cornelia Zimmermann-Müller als Gleichstellungsbeauftragte haben sich an einen Tisch gesetzt und so die Idee des HinGugger geboren.

Der HinGugger bietet Ihnen: Informationen über arbeitsrechtliche Fragen, Mitarbeiterinterviews aus verschiedenen kirchlichen Arbeitsbereichen, Informationen über Beratungsangebote, Berichte von der Arbeit der MAVen, Berichte von der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, Themen wie: familienfreundliche Arbeitszeiten, Jubiläen und Leserbriefe. Es ist für uns eine spannende Erfahrung erstmalig gemeinsam in dieser Konstellation ein Projekt für 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu realisieren.

Wir möchten, dass wir als kirchliche Mitarbeitende in der Region Main-Taunus mehr voneinander wissen und gemeinsame Ziele vertreten können. Der HinGugger soll kein reines Informationsblatt sein. Eine vielseitige Gestaltung ist uns ebenso wichtig wie Ihre Anregungen und Leserbriefe.

Viel Freude bei Lesen wünscht Ihnen das Redaktionsteam!

Inhalt / Impressum

Arbeitsrecht: Abmahnung	2
Thema: WinKITa	2
Leserbrief: Für Gottes Lohn	2
Interview: Frank Stadtmüller	3
Alltag der Gleichstellungsbeauftragten	3
MAV, Kontakt und Adressen	4

Impressum
Redaktion: Cornelia Zimmermann-Müller (verantwortlich), Olaf Weiand, Elvira Jochum-Kaffenberger, Anuschka Dolezalek-Frese, Paul-Werner Geis, Sabine Kersting

Der Hingugger erscheint zweimal jährlich. Auflage 1500. Redaktionsschluss Ausgabe 2/2009: 30.9.2009
hingugger@web.de

Layout, redaktionelle Beratung: Evangelische Öffentlichkeitsarbeit Hochtaunus, Jens-Markus Meier

MAV Bad Homburg-Ost
Heuchelheimer Straße 20
61348 Bad Homburg
mav-hg@web.de
06172 /308862

MAV Bad Homburg-West
Ebertstraße 11
61440 Oberursel
mav-hgw@web.de
06171 /286102

MAV im Dekanat Kronberg
Gustav Adolf Strasse 4
65779 Kelkheim
MAVdekro@dekanat-kronberg.de
06195 /72129

MAV Regionalverwaltung
Postfach 1907
61409 Oberursel
paul-werner.geis@ekhn-kv.de
06171 /885150

MAV Usinger Land
Langwiesenweg 7
61267 Neu-Anspach (Rod am Berg
mav-ul@t-online.de
06081 /587 379

Gleichstellungsbeauftragte
für die Dekanate Hochtaunus, Kronberg und die Regionalverwaltung
Händelstraße 52
65812 Bad Soden
gleichstellung@dekanat-kronberg.de
06196/560156
01607461660

Grundsätzliches über die MAVen

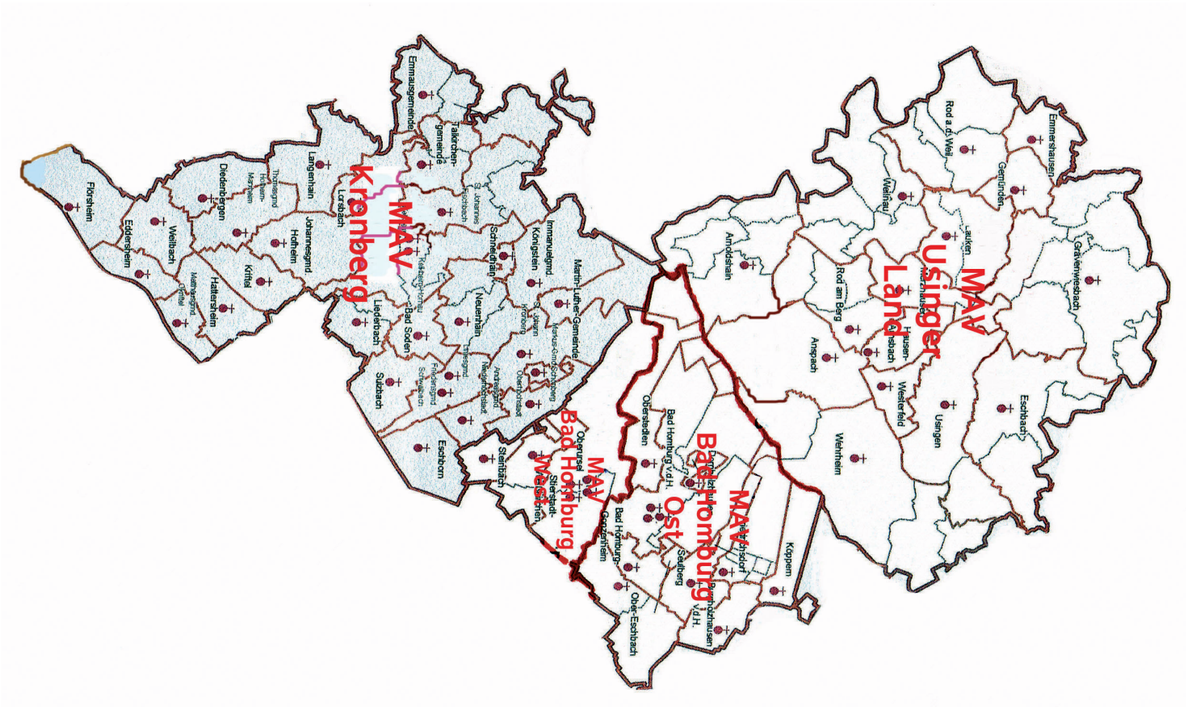
Im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evang. Kirche in Hessen und Nassau (Mitarbeitervertretungsgesetz – MAVG) werden die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung (MAV) unter § 33-42 zusammengefasst:

§33 Allgemeine Aufgaben der MAV
§34 Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienststellenleitung
§35 Dienstvereinbarungen
§36 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
§37 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten
§38 Mitwirkung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten
§39 Verfahren bei der Mitbestimmung
§40 Verfahren bei der Mitwirkung
§41 Vorläufige Maßnahmen bei Mitbestimmungsangelegenheiten
§42 Das Initiativrecht

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, die/der in einer unserer Dienststellen zu arbeiten beginnt, bekommt das Heft „Kirchliches Arbeitsrecht“ ausgehändigt, in dem die einzelnen Paragraphen des MAVG genauer erläutert sind. Reinschauen lohnt sich!

Beschwerdestelle nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Der Dienstgeber hat nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Verpflichtung, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz gegen Benachteiligung im Arbeitsalltag zu treffen und damit Diskriminierungen entgegen zu wirken. Als vorbeugende Maßnahme gilt die Information aller Mitarbeitenden über die Inhalte des AGG und die Errichtung einer Beschwerdestelle. Die Beschwerdestelle nach dem AGG für die Dekanate Kronberg und Hochtaunus ist das Gleichstellungsbüro (Cornelia Zimmermann-Müller) in Kooperation mit den zuständigen MAVen.



Arbeitsrecht von A bis Z

Heute: die Abmahnung von Arbeitnehmer

Eine Abmahnung ist von Seiten des Arbeitgebers eine formale Aufforderung an einen Arbeitnehmer, ein bestimmtes Verhalten künftig zu unterlassen. Eine Abmahnung ist ausdrücklich die Voraussetzung für eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung.
Eine Abmahnung wird postalisch per Einschreiben mit Rückantwort zugestellt und kann nicht „per Hauspost“ oder direkt in die Hand übereignet werden.
Für die Wirksamkeit der Abmahnung, die auch in der Personalakte vermerkt wird, sind einige Punkte zu beachten:
Der Arbeitgeber muss konkret das Vergehen benennen, in dem der Arbeitgeber einen Pflichtverstoß sieht. Der Arbeitgeber muss darauf hinweisen, dass er ein solches Verhalten in Zukunft nicht weiter duldet.
Der Arbeitgeber muss konkrete Konsequenzen aufzeigen (i. a. Kündigung) für den Fall, dass der Arbeitnehmer nochmals dasselbe oder ähnliches Verhalten an den Tag legt.
In der Regel kann eine Abmahnung nicht mehrere Gründe beinhalten, sondern es müssen im gegebenen Fall mehrere Abmahnungen ausgesprochen werden. Werden dennoch verschiedene Verstöße erwähnt, müssen alle angesprochenen Punkte nachweisbar sein; ist dies auch nur in einer Angelegenheit nicht der Fall, ist die ganze Abmahnung unwirksam.

Thema: „WinKITa“ (Teil 1)

Das Programm „WinKiTa“ wurde von der EKHN bereits im Jahr 1999 erworben. Aufgrund des damals hohen finanziellen (Software-Lizenzgebühren) und administrativen Aufwands (Citrix-Anbindung) wurde das Programm zu Beginn nur vereinzelt im Bereich der damaligen Rentämter und später in den Regionalverwaltungen eingesetzt, um neben dem Beitragseinzug und der Abrechnung auch die Kita-Stammdatenverwaltung mit Hilfe des Programms erledigen zu können. Um allerdings dem eigentlichen Charakter des Programms gerecht zu werden und den Anfragen aus dem Bereich der Kindertagesstätten nachzukommen, kam der Gedanke einer flächendeckenden Nutzung des Programms auf. Die Nutzung und Möglichkeiten des Intranets der EKHN unterstützten die Umsetzung dieser Idee.

Die Gründe für die Einführung von „WinKiTa on web“ sind u.a. folgende:

- hohe Datensicherheit
- einheitliche Arbeitsplattform und zentrale Updateplattform
- zentrales Datenmanagement und zentrale Datensicherung
- Anbindung aller Kindertageseinrichtungen möglich
- „Forum“ für Weiterentwicklung und Verbesserungsvorschläge des Programms
- Durchführung eines einheitlichen Controllings möglich
- Schnittstelle zum Finanzwesenprogramm Kirchliches Finanzamanagement KFM
- Unterstützung der Einrichtungsleitungen bei Verwaltungsaufgaben durch diverse statistische Auswertungsmöglichkeiten und Listen- und Serienbrieffunktionen
- Das Programm berücksichtigt die kirchlichen Belange
- Mögliche Reduzierung der Datenweitergabe in Papierform zwischen den Einrichtungen und der Regionalverwaltung aufgrund der gemeinsamen Datenbasis

Mit Kirchenleitungsbeschluss vom 14.04.2005 wurde die Kirchenverwaltung und das Zentrum Bildung in Kooperation mit den Regionalverwaltungen beauftragt, eine Statistik bzw. ein strategisches Controlling für die Kindertagesstätten zu entwickeln. Am 18.05.2006 wurde die Einführung des Programms „WinKiTa on web“ als verbindliches Kindertagesstättenverwaltungsprogramm zum Einsatz in den Einrichtungen der Kirchengemeinden von der Kichenleitung beschlossen. Ab diesem Zeitpunkt wurden alle Regionalverwaltungen an das System angebunden. In einem 2. Schritt folgte der Anschluss aller Kindertageseinrichtungen, der bis zum 31.12.2008 abzuschließen war.

Leserbrief: „Vergelt‘s Gott“

Das ist, was vielen Leiterinnen und Leitern von Kitas bei der Einführung von winkita on the web einmal mehr in den Sinn kommt. Seit Herbst letzten Jahres sollen – Intranet sei Dank – alle Kinderdaten samt Gebühreneinzug und deren Veränderungen von Ihnen selbst in das Verwaltungsprogramm der Regionalverwaltung eingegeben werden. Dass Aufgaben und Inhalte der Arbeit sich verändern ist ein normaler Prozess, der jeden Mitarbeiter trifft. Ärgerlich ist aber, dass diese Veränderung wieder einmal einseitig als ein „Mehr“ daher kommt. Immer dann, wenn eine neue Aufgabe in den Arbeitsbereich von Leitungskräften fällt, die regelmäßig eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt, sollte man davon ausgehen, dass auch die Zeit, die einer Leitung für solche Arbeiten zu Verfügung steht, angepasst wird. Zwar gibt es einen Erlass der Kirchenverwaltung, der besagt, dass in den sechs Wochen nach Einführung der neuen EDV-Software von der Leitung kein Vertretungsdienst in den Gruppen zu leisten ist, mangels nicht vorhandener Ersatzkräfte ist dieser Erlass aber das Papier nicht Wert, auf das er geschrieben steht. Was ist nach den sechs Wochen? Wir Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen immer noch mehr in gleicher Zeit leisten. Winkita steht nur stellvertretend für viele andere Dinge. Wann hat das ein Ende? (Autor der Redaktion bekannt)

Feiern Sie Jubiläum?

Sie haben ein Jubiläum, einen besonderen Geburtstag oder ein besonders Ereignis, das Sie uns und allen Kollegen mitteilen möchten? Oder kennen eine Person, bei der eines der vorgenannten Ereignisse ansteht und sie sich nicht selbst präsentieren möchte, sich aber über eine Veröffentlichung freuen würde? Dann melden Sie sich bei uns, denn hier ist der nötige Raum dafür. Unter hingugger@web.de können Sie uns einen Kurzbericht des Ereignisses und ein Foto zusenden.

Gerechte Sprache

Weibliche/männliche Personen-/Berufsbezeichnungen und Substantive (Nomina agentis) schließen im HinGugger immer auch das andere Geschlecht mit ein.

Interview Frank Stadtmüller

Frank Stadtmüller ist seit 2006 als Leiter der Finanzabteilung und als stellvertretender Dienststellenleiter der Regionalverwaltung Oberursel tätig.

HinGugger sprach mit dem Dipl. Verwaltungswirt über Veränderungen in der EKHN, seine berufliche Vita und über aktuelle Herausforderungen der kirchlichen Verwaltung.

Ihr Werdegang bei der EKHN?

Meine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten habe ich 1990 im damaligen Rentamt Nassau absolviert. Später bin ich zum Evangelischen Regionalverband Frankfurt gewechselt. Hier war ich zwölf Jahr tätig und habe dort in viele kirchliche Aufgabengebiete hineinschauen können. In dieser Zeit habe ich berufsbegleitend mein Fachabitur gemacht, danach den Wehrdienst geleistet, ein 3-jähriges Studium zum Diplom-Verwaltungswirt sowie eine Qualifikation zum IHK-Bilanzbuchhalter abgeschlossen. Hinzu kommt die Leitungsqualifikationsausbildung der EKHN. Seit Anfang 2006 bin ich als stellvertretender Leiter der Evang. Regionalverwaltung Oberursel und als Leiter der Finanzabteilung tätig. Mittlerweile arbeite ich über 18 Jahre für die EKHN.

Was würden Sie in unserer Kirche verändern?

Kirche und wirtschaftliche Zwänge: Die Kirche sollte sich wieder mehr auf Ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren. Kirche muss wahrnehmbar sein, muss sich einmischen, helfen, unterstützen. Wir verwalten in der Regionalverwaltung Oberursel neun Diakoniestationen, darunter die größte Station der EKHN. Die Stationen sollen nun wirtschaftlicher geführt werden – doch gibt es nicht Bereiche der kirchlichen Arbeit, die nicht nur anhand eines Kostendeckungsgrades betrachten werden sollten? Ein persönliches Gespräch oder ein Gebet mit zu pflegenden Menschen kann man nicht in Rechnung stellen. Gerade in solchen Momenten nimmt man den Unterschied zwischen Kirche und kommerziellen Anbietern doch wahr. Als Finanzer möchte ich meinen Bereich nie zu wichtig nehmen – nicht Geld allein ist wichtig.

Verlässlichkeit und Beständigkeit: Auch Kontinuität, Verlässlichkeit und Planungssicherheit sind uns in manchen Dingen verlorengegangen, bedingt durch den ständigen Wandel und dem Streben nach Veränderung. Wir überholen uns gerade in der Verwaltung selbst, indem wir vier Baustellen gleichzeitig einrichten ohne eine Baustelle zum Abschluss zu bringen. Wir wollen viele Neuerungen zum Beispiel im IT-Bereich einführen, wobei wir den Blick auf die Grundlagen unserer Arbeit verlieren und viele an der Basis nicht mehr mitgenommen werden. Das betrifft die Menschen in den Büros der Kirchengemeinden (Kirchenbuchführung (netkim-Kibu), Meldewesen (netkim), Finanzwesen (KFM-web), die Leitungen der Kindertagesstätten (winkita on web) aber auch die engagierten Personen in den Kirchenvorständen, die täglich mit neuen Dingen konfrontiert werden (KDAVO, Familienbudget, neues Zuweisungssystem etc.). Die Verwaltung kommt kaum nach, diese Personen in die Lage zu versetzen, die Neuerungen zu verstehen und umzusetzen. Hier stoßen wir an unsere Grenzen.

Ihr letzter Gottesdienstbesuch?

Vor dem Fernseher, bei der Amtseinführung unseres neuen Kirchenpräsidenten Dr. Jung im Februar dieses Jahres.

Herr Stadtmüller, vielen Dank für das Gespräch!

Alltag der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte vermittelt zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Frau X fühlt sich von Ihrem Chef unverstanden und in ihrer Arbeit nicht wertgeschätzt. Die Arbeit belastet sie sehr, sie schläft schlecht und ihre Unzufriedenheit wirkt sich auf das gesamte Familienleben aus. Die Gleichstellungsbeauftragte führt mehrere Einzelgesprächen mit Frau X. Ein klärendes Gespräch mit dem Arbeitgeber unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten konnte die Situation wesentlich verbessern.

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren und richtet ihren Blick auf unterrepräsentierte Gruppen: Eine Kindertagesstätte sucht eine neue Erzieherin/Erzieher. Es bewerben sich fünf Frauen und ein Mann. Es ist die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, dafür zu sorgen, dass die Bewerbung des Mannes ernst genommen wird und er zum persönlichen Gespräch eingeladen wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte hilft, Familie und Beruf besser zu vereinbaren: Frau Y kommt mit ihrer Arbeitszeitregelung nicht mehr zurecht. Ihre Eltern sind pflegebedürftig geworden. In ihrer Dienststelle besteht wenig Verständnis für ihre Lage. Sie wendet sich an die Gleichstellungsbeauftragte. Gemeinsam mit der Dienststellenleitung werden flexiblere Arbeitszeitmodelle in den Blick genommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät: Herr Z. hält es nicht mehr aus, dass seine Kollegin ihn jeden Morgen mit dem Satz begrüßt: „Na, willst nicht endlich mal zum Schönheitschirurgen gehen“. Er hält diese Belästigungen kaum mehr aus, scheut sich aber auch, sich gemäß dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) offiziell darüber zu beschweren. Ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten macht es ihm möglich, sein Problem auszusprechen und weitere Schritte zu bedenken.