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

MAV Bad Homburg-West
Ökumenische Kita Rosengärtchen
Hohemarkstr. 163
mav-hgw@web.de
06171 /21201

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

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

MAV Usinger Land
Hauptstraße 42 a
61267 Neu-Anspach
mav-usinger-land@gmx.de
06081/4493082

Gleichstellungsbeauftragte/ Beschwerdestelle
für die Dekanate Hochtaunus, Kronberg und die Regionalverwaltung
Händelstraße 52, 65812 Bad Soden
gleichstellung@dekanat-kronberg.de
06196/560156 und 0160/7461660

Evangelische Dekanate Hochtaunus und Kronberg

HinGuGGer

Wissenswertes für kirchliche Mitarbeitende

Nr. 6 – November 2011

Informationen von den Mitarbeitervertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellung von Mann und Frau in Kirche und Gesellschaft

Gesamtgesellschaftlich hat sich viel verändert im Verhältnis zwischen Frauen und Männern; aber Gleichstellung ist noch lange nicht erreicht. Die folgenden Zahlen sprechen für sich:

- Frauen haben in Deutschland 23% weniger Bruttostunden verdienst als Männer

- An der Erziehungsarbeit beteiligen sich 40% der Männer
- An der Hausarbeit beteiligen sich 33% der Männer
- 5% der Männer arbeiten in Teilzeit
- 16% der Männer nehmen Elternzeit (überwiegend 2 Monate)
- 27% der Männer pflegen Angehörige (überwiegend ihre Partnerin)

- Von den 1683 Pfarrern der EKHN sind 635 weiblich
- 7 von 47 Dekanaten haben Dekaninnen
- 3 Pröpstinnen und 6 Pröpste
- 571 Frauen und 30 Männer leiten eine Kita
- 2 Frauen und 9 Männer sind Leitung einer Regionalverwaltung
- 1 Frau und 3 Männer leiten ein Dezernat in der Kirchenverwaltung

- 4 Frauen und 19 Männer leiten ein Referat in der Kirchenverwaltung
- 2 Frauen und 3 Männer leiten ein Zentrum in der EKHN

- Von allen Ehrenamtlichen in der EKHN sind 32% Männer
- 10 Männer und 1 Frau haben den Regionalverwaltungsvorsitz inne
- 32 Männer und 15 Frauen sind Präsides von Dekanatssynoden
- 6 Männer und 2 Frauen sind Ausschussvorsitzende eines synodalen Ausschusses

- In den Kirchenvorständen sind 32% Männer tätig

Jahresbericht und Finanzen der EKHN 2010 / 2011

Im Jahr 2010 sind in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau weniger Menschen aus der Kirche ausgetreten als in den Jahren zuvor. Darin unterscheidet sich die Entwicklung in der EKHN von der in den katholischen Bistümern, wo sich die Zahl der Austritte im Jahr 2010 erheblich erhöht hatte. Insgesamt ist die Situation der EKHN stabil. 2.989 Wiedereintritten (Vorjahr: 3.208) standen 10.978 Austritte (Vorjahr: 11.330) gegenüber. Im Jahr 2009 hatte die EKHN 1.746.407 Mitglieder, nun sind es noch 1.723.893, also 22.514 weniger. Hauptgrund ist die demografische Entwicklung, sie schlägt sich nieder in 21.305 Bestattungen, denen nur 13.749 Taufen gegenüber stehen. Diese Zahlen nennt der aktuelle Jahresbericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). Interessierte können ihn kostenlos bei der Kirchenverwaltung der EKHN in Darmstadt (Mail-Formular oder 06151/405-287) anfordern. Als PDF gibt es ihn im Internet unter www.ekhn.de/jahresbericht. Auf 80 Seiten bietet der Jahresbericht alle wichtigen Zahlen und Informationen sowie mit Reportagen und Fotos Einblicke in die vielfältige kirchliche Arbeit. Themenschwerpunkt der neuen Ausgabe sind die Kirchenfinanzen. Kirchenpräsident Jung schreibt in seinem Vorwort: „Über das Geld der Kirchen wurde im Jahr 2010 viel gesprochen. Viele fragen kritisch nach der Legitimation von Kirchensteuer und Staatsleistungen sowie nach der Finanzierung diakonischer und sozialer Angebote. Wir als Kirche sehen uns in der Pflicht auf alle diese Fragen zu antworten.“ Deshalb bietet der Jahresbericht unter anderem Informationen über die Kirchensteuer und die Finanzierung kirchlicher Angebote im Rahmen der staatlichen Daseinsfürsorge wie etwa Kindertagesstätten, über Staatsleistungen, die Finanzgrundlage der Gemeinden, das System der Kollekten und vieles mehr.

Jung betont, dass es die EKHN als ihre Pflicht erachte, voraus zu schauen und nachhaltig zu wirtschaften.

Alle, die Deinen Namen lieben sind vergnügt in Dir!

nach Psalm 5,12

Inhalt / Impressum

Recht: die Kündigung 2

Neuer Referent für Gesellschaftliche Verantwortung 2

Dekan, Präses, Synode? 2

Interview zur MAV-Wahl 2012 3

„Der dritte Weg“ 3

Gleichstellung und Finanzen EKHN 4

Impressum
Redaktion: Jens-Markus Meier (verantwortlich), Stephanie Desch, Elvira Jochum-Kaffenberger, Friederike Weil, Paul-Werner Geis, Sabine Kersting

Der HinGugger erscheint zweimal jährlich. Auflage 1500. Redaktionsschluss Ausgabe 7: Februar 2012
hingugger@web.de, 06172/3088-19

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

Gleichstellung in eigener Sache

Seit Februar 2008 bin ich in den Dekanaten Hochtaunus und Kronberg und in der Regionalverwaltung Oberursel als Gleichstellungsbeauftragte unterwegs. Sie konnten mir zum Beispiel bei Bewerbungsgesprächen, bei Schulungen über den Inhalt des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes(AGG), bei Fragen bezüglich des Familienbudgets, bei persönlichen oder institutionellen Beratungsgesprächen oder bei MAV Vollversammlungen begegnen.
Meine Stelle ist bis zum 31.1.2012 befristet. Da die Kirchenverwaltung die Regionale Gleichstellungsbeauftragung einstellen wird, werde ich ab 1.2.2012 wieder meine alte Stelle als Leiterin der Familienbildungsstätte im Dekanat Kronberg übernehmen. Die Gleichstellungsarbeit wird in Zukunft zentral von der Stabsstelle Gleichstellung in Darmstadt/Kirchenverwaltung versehen.
Der HinGuGGer ist auf meine Initiative hin entstanden. Ich bin erfreut, dass das Redaktionsteam, in Zukunft unter der Federführung von Jens-Markus Meier (Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Dekanat Hochtaunus), die weitere Herausgabe des HinGuGGer gewährleisten wird.

Die letzten vier Jahre als Gleichstellungsbeauftragte haben mir viele Einblicke in Fragen und Probleme der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährt. Ich hoffe, dass ich in einigen Fällen zu einem engagierten und effektiven Miteinander beitragen konnte. Besonders wichtig waren mir die persönlichen Gespräche. Alle, die mir vertrauensvoll entgegen gekommen sind und mir in meiner Arbeit entgegen gekommen sind danke ich herzlich.

Dem HinGuGGer wünsche ich viele interessierte Leserinnen und Leser.

Ihre
Cornelia Zimmermann-Müller

Wichtiger Hinweis für alle Mitarbeitenden im Dekanat Kronberg: Die Bearbeitung des Familienbudgets wird auch in Zukunft zu meinen Aufgaben gehören.

Bei Fragen erreichen Sie mich weiterhin unter der Telefonnummer 06196/560156.

Die Adresse ist weiterhin die Händelstraße 52, 65812 Bad Soden.

Dekanat, Dekan, Präses, Synode?

Ein Dekanat ist der Zusammenschluss von selbstständigen Kirchengemeinden zu einer Verwaltungseinheit mit einer Dekanin/einem Dekan an der Spitze. Die Dekanin/der Dekan wird für 6 Jahre von der Dekanatssynode gewählt, die sich aus Vertreter/innen aller Kirchengemeinden im Dekanat zusammensetzt.
Geleitet wird das Dekanat vom Dekanatssynodalvorstand, dessen Mitglieder vom Kirchenparlament, der Dekanatssynode, mit den laufenden Geschäften betraut wurden. Die Synode wählt ebenso den/die Vorsitzenden/Vorsitzende, der/die als Präses die Sitzungen der Synode leitet. Zum Dekanat Hochtaunus gehören 31 Kirchengemeinden mit insgesamt 62.300 evangelischen Christen, zum Dekanat Kronberg 30 Kirchengemeinden mit 65.500 evangelischen Christen.
Aus mehreren Dekanaten setzt sich wiederum eine Propstei zusammen, die eine Pröpstin oder ein Propst leitet. In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) gibt es sechs Propsteien mit über 50 Dekanaten.
Die Dekane oder Dekaninnen repräsentieren die Kirchenleitung in ihrer Region. Dazu gehört die Dienstaufsicht über die Pfarrerinnen und Pfarrer. Das bedeutet, dass die Dekane Mitarbeitergespräche führen, Urlaub genehmigen oder für eine Vertretung im Krankheitsfall sorgen. Nach außen hin vertreten sie das Dekanat, indem sie Ansprechpartner für den Bürgermeister oder Landrat sind.

Recht von A bis Z: die Kündigung

Die Kündigung ist eine Möglichkeit ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Es wird zwischen einer ordentlichen Kündigung und einer außerordentlichen Kündigung unterschieden.
Bei der ordentlichen Kündigung müssen stets Kündigungsfristen eingehalten werden (KDAVO § 56), die außerordentliche Kündigung (KDAVO § 57) kann dagegen fristlos erfolgen.

Eine ordentliche Kündigung ist möglich, wenn der Kündigungsgrund sozial gerechtfertigt ist. Zulässige ordentliche Kündigungsgründe sind personenbedingte Gründe (lang andauernde Krankheit, wenn aus ärztlicher Sicht eine Ende der Krankheit nicht absehbar ist; Leistungsabbau), verhaltensbedingte Gründe (Verstöße gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag z.B. Zuspätkommen, Arbeitsverweigerung, Diebstahl, schlechte Leistungen, Störung des Betriebsfriedens, antikirchliche Propaganda, Kirchenaustritt) und betriebsbedingte Gründe (Stellenabbau, Schließung einer Einrichtung, Arbeitsmangel).
Bei einem verhaltensbedingten Kündigungsgrund sind in der Regel zwei Abmahnungen mit dem gleichen Grund nötig.

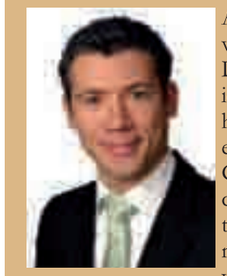
Die Kündigung ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers oder des/r Mitarbeiters/in, sie muss schriftlich erfolgen. Eine ordentliche Kündigung wird rechtswirksam, nach dem die Mitarbeitervertretung ihr zugestimmt hat oder die fehlende Zustimmung durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist.

Gegen eine Kündigung kann ein/e Mitarbeiter/in innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage einreichen, wenn er länger als sechs Monate in der Dienststelle beschäftigt ist.

Eine außerordentliche Kündigung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Es müssen erhebliche Arbeitsvertragsverletzungen vorliegen. Sie müssen so schwerwiegend sein, dass dem Kündigenden (Arbeitgeber) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Weiter kann ein Arbeitsverhältnis verändert und beendet werden, durch eine Änderungskündigung, durch einen Aufhebungsvertrag, durch Ende des Fristablaufes, durch eine Verrentung.

Neuer Referent für Gesellschaftliche Verantwortung im Dekanat Hochtauus



Als Nachfolger von Herrn Dr. Dietz möchte ich mich Ihnen heute als neuer Referent für Gesellschaftliche Verantwortung im Dekanat Hochtaunus vorstellen: Ich bin gebürtiger Bad Sodener, Jahrgang 1979, bin in Bad Homburg aufgewachsen und zur Schule gegangen und habe nach meinem Zivildienst in Würzburg, Heidelberg und Frankfurt Soziologie, Philosophie und Evangelische Theologie studiert.
Die Leidenschaft für die Theologie führte dazu, dass ich nach dem Abschluss des Studiums eine Doktorarbeit schrieb und als Wissenschaftlicher Assistent an der Universität Gießen tätig war. Erste Berufserfahrungen konnte ich zudem als Assistent von Führungspersönlichkeiten sowie als Studienleiter an einer privaten Hochschule sammeln. In meiner Freizeit lese ich meistens doch Fachbücher, fahre Rad, spiele Fußball, gehe ins Theater oder Kino und unterhalte mich gerne mit Freunden bei einem Glas Rotwein. Ich freue mich, dass ich seit dem 1. Juni diesen Jahres die Fachstelle für Gesellschaftliche Verantwortung im Dekanat Hochtaunus innehabe und hoffe, die beeindruckende Arbeit meines Vorgängers weiterführen und neue Akzente setzen zu können. Die Mitarbeit in der Steuerungsgruppe der Tafel und die Organisation des nächsten Gesellschaftspolitischen Forums Hochtaunus werden zunächst meine Arbeitsschwerpunkte bilden. Bei Fragen, Anmerkungen oder Anregungen zu diesen oder anderen, das Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung betreffenden, Themen können Sie mich gerne telefonisch oder per E-Mail kontaktierten: Tel. 06172 308866, felix.blaser@evangelisch-hochtaunus.de

13. Monatsgehalt 2011

Auch 2011 zahlt die EKHN wieder eine Bonuszahlung in Höhe von 40 Prozent des Bruttogehalts aus.

2012 stehen die Wahlen zur Mitarbeitervertretung (MAV) in der EKHN an. Hierzu sprach Hingugger mit Christiane Bracht, Leiterin der ev. Kindertagestätte in Friedrichsdorf und seit 15 Jahren MAV-Mitglied.

Frau Bracht, Sie sind schon seit vielen Jahren Mitglied der MAV Bad Homburg Ost, seit wie vielen Jahren genau?

Ich bin seit 15 Jahren in der MAV.

Wie kam es dazu, dass Sie sich zur Wahl gestellt haben?

Es wurde ein Nachrücker gesucht und ich habe zugestimmt, vorübergehend, d.h., bis zur nächsten Wahl, in der MAV mitzuarbeiten. Daraus sind jetzt 15 Jahre geworden.

Haben Sie persönlich durch die Arbeit in der MAV profitiert?

Ich habe sehr viel persönlich durch / und von der Arbeit in der MAV profitiert. Ich habe nun Einblick in die Kirchenstrukturen, habe das Gefühl, hilfesuchende Kollegen beraten und unterstützen zu können, bin an der „Neuigkeitenquelle“ und kann konstruktiv mitarbeiten.

Was macht die Arbeit in Ihren Augen so wichtig?

Die MAV ist ein übergeordnetes Gremium, das als Kontrollorgan, wie ein Betriebsrat, funktioniert. Darauf dürfen wir im eigenen Interesse nicht verzichten.

Konnten Sie in den letzten Jahren etwas Konkretes erreichen? Was ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?

Unterstützung von Kollegen, die in ihrer Einrichtung gemobbt wurden. Protestaktionen, Demonstrationen, Petitionen, die zur Folge eine Höhergruppierung der Erzieherinnen hatten. Interessante Meetings im Kindergartenausschuss mit viel Kollegialität. Nicht zuletzt ein nettes, motiviertes und fröhliches MAV Team.

Welche Eigenschaften sollten mögliche Kandidaten für die nächsten MAV-Wahlen Ihrer Meinung nach haben?

Mögliche zukünftige MAV-Kollegen sollten streitbar sein, offen für die Belange der Mitarbeitenden, voller Enthusiasmus bestehende Arbeitsbedingungen zu verbessern und natürlich bereit sein, ein wenig Zeit, außerhalb ihrer Arbeitsstelle, zu investieren.

Vielen Dank für das Gespräch, Frau Bracht!

MAV-Wahlen Frühjahr 2012

Kandidaten gesucht!

Alle vier Jahre wird eine neue Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt. In der Regel findet die Wahl zum 1. April statt. Jedes Dekanat wählt seine eigene MAV. Dienststellen mit mehr als 20 Mitarbeitern wählen ihre eigene MAV. Im Dekanat Hochtaunus ist die MAV in zwei Bezirke aufgeteilt, Ost und West. Die Anzahl der zu wählenden Mitglieder richtet sich nach der Anzahl der MitarbeiterInnen im Dekanat. Drei Mitglieder hat eine MAV bei bis zu 49 MitarbeiterInnen, fünf bei bis zu 99, sieben bei bis zu 299 und neun ab 300 MitarbeiterInnen.
Es dürfen alle haupt- und nebenberuflich tätige MitarbeiterInnen wählen, die mindestens 16 Jahre alt sind. Die Wahl findet geheim statt.
Gewählt werden können alle Wahlberechtigten, die zum Zeitpunkt der Wahl seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehören. Wer gewählt wurde, wird für die Durchführung seiner Tätigkeit als MAV-Mitglied freigestellt. Sofern die Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit liegt, gibt es Freizeitausgleich bzw. die anfallende Zeit wird in Absprache mit dem Vorsitzenden der MAV vergütet.

„Der dritte Weg“ – was ist das?

1. Weg
Automatische Übernahme staatlichen oder EKD-Rechtes. Synoden verweisen im Kirchengesetz pauschal auf das Arbeitsrecht des Staates bzw. auf das für die Beschäftigten der EKD selbst geltende Recht. Beispiel: Ev. Kirche in der Pfalz (Der „Chef“ bestimmt).

2. Weg
Kirchengemäß modifizierte Tarifverträge zwischen Verdi, vkm und Verband kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber Beispiel: Nordelbien, Berlin-Brandenburg (Tarifverträge).

3. Weg
Arbeitsrechtliche Kommissionen Beispiel: EKD und die übrigen Gliedkirchen (Arbeitsrechtliche Kommissionen).

1. Kirchliches Arbeitsrecht – 3 Alternativen: Der „Dritte Weg“ als Instrument zur Gestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien und zur Aushandlung der Entgelte wurde sowohl für die EKD (Evangelische Kirche Deutschlands) als auch für die verschiedenen Landeskirchen und für die Diakonischen Werke von einzelnen Synoden und Hauptausschüssen beschlossen. Seither gibt es v. a. gewerkschaftlich motivierte Diskussionen über das Zeitgemäße an diesem Konzept. Es wird argumentiert, dass man sich die Stärke gewerkschaftlicher Organisationen zunutze machen könne, um damit Arbeitnehmerinteressen besser zu vertreten. Ein deutlicher Mangel wird in dem Modell der „Dienstgemeinschaft“ gesehen: Dienstgebervertreter/innen und Dienstnehmervertreter/innen sitzen sich in paritätisch besetzten Gremien gegenüber und verhandeln über Arbeitsbedingungen, Entgelte etc.

Fortsetzung folgt!