HinGugger

Evangelische Dekanate Hochtaunus und Kronberg

Wissenswertes für kirchliche Mitarbeitende

Nr. 2 - Oktober 2009

Informationen von den Mitarbeitervertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

Hintergrund MAV

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

Geplante Vereinbarung über die Verwendung des Familienbudgets gemäß KDAVO im Bereich des Evangelischen Dekanats Hochtaunus (Dekanatsverwaltung, Kirchengemeinden, Diakoniestationen) und der Evangelischen Regionalverwaltung Oberursel. (Die geplanten Vereinbarungen im Dekanat Kronberg werden nur geringfügig von diesen abweichen.)

Maßnahmen aus Mitteln des Familienbudgets:
1. Die Arbeitsbefreiung gemäß § 53 (1) Nr. 1 KDAVO (schwere Erkrankung von Ehegatten, Lebenspartner/in, Kindern über 12 Jahren, Eltern und Geschwistern) wird von einem Arbeitstag auf bis zu 5 Arbeitstage pro Jahr erweitert. Zudem wird die Arbeitsbefreiung auch dann gewährt, wenn die betreffenden Personen nicht im Haushalt des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin leben. Voraussetzung für die zusätzliche Arbeitsbefreiung ist die Vorlage eines ärztlichen Attests. (Kosten für die zusätzliche Befreiung werden dem Arbeitgeber erstattet)

2. Die Arbeitsbefreiung gemäß § 53 (1) Nr. 3 KDAVO (Tod von Ehegatten, Lebenspartner/in, Kindern, Eltern und Geschwistern) wird dahingehend ausgeweitet, dass die Bestimmung auch für außerhalb des Haushaltes der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters lebende Personen aus dem Familienkreis gilt, ebenso für die Schwiegereltern. Zudem wird die Arbeitsbefreiung von 2 Tagen auf 3 Tage erweitert. (Kosten für die zusätzliche Befreiung werden dem Arbeitgeber erstattet)

3. Die Arbeitsbefreiung gemäß § 53 (1) Nr. 4 KDAVO (Niederkunft der Ehefrau oder der im Haushalt lebenden Lebenspartnerin) kann von einem Arbeitstag auf bis zu 3 Tage erweitert werden. (Kosten für die zusätzliche Befreiung werden dem Arbeitgeber erstattet)

4. Die Arbeitsbefreiung gemäß § 53 (1) Nr. 6 KDAVO (Taufe, Konfirmation oder Erstkommunion eines Kindes oder kirchl. Trauung des/der Mitarbeiters/in) in Verbindung mit § 53 (2) KDAVO wird von einem Arbeitstag auf zwei Arbeitstage erweitert. (Kosten für die zusätzliche Befreiung werden dem Arbeitgeber erstattet)

5. Zuschuss für Betreuungskosten (Pauschale € 50,- maximal einmal pro Jahr) für ein Kind bis 12 Jahre bei Ausfall der Betreuungsperson, ebenfalls bei Ausfall der Betreuungsperson für eine/n zu pflegende/n Angehörigen.

6. Zuschuss für Teilnahme an einer Ferienmaßnahme (Kinder- oder Jugendfreizeit, Ferienspiele) des Dekanates oder kirchlicher Träger (Priorität) oder anderer gemeinnütziger oder öffentlicher Träger für die Kinder von Mitarbeitenden in Höhe von pro Jahr pauschal € 100,-, jedoch nicht mehr als die Höhe des Teilnehmerbeitrags; gegen Vorlage der Rechnung

7. Subventionierung einer besonderen Familienfreizeit pro Jahr für Mitarbeitende (€ 50,- pro Teiln.)

8. Gutschein für Teilnahme an einer Familienbildungsmaßnahme (z.B. Seminare zu Erziehungsfragen, zu Umgang mit zu pflegenden Angehörigen, zu Partnerschaftsfragen etc.) in Höhe von bis zu € 50,- pro Person gegen Vorlage der Rechnung

9. Finanzielle Beteiligung an sonstigen Familien fördernden Maßnahmen (Im Oktober eines Jahres entscheidet die AG Familienbudget nach Bestandsaufnahme der bereits verausgabten Mittel über die gegebenen Möglichkeiten)

10. Notfallreserve für finanzielle Hilfe in besonderen persönlichen Notlagen von Mitarbeitenden bzw. ihrer Familien (die AG Familienbudget entscheidet über die Vergabe).

Genaue Informationen zu dem Solidarfonds werden allen Mitarbeitenden der beiden Dekanate noch per Post zugehen.

Gott

die gerechte Richterin, ist leidenschaftlich jeden Tag.

Aus: „EVAs Losungen – 365 Bibelsprüche in gerechter Sprache“

Inhalt / Impressum

Arbeitsrecht: Jubiläum 2

Thema: Familie und Beruf 2

Gehaltsentwicklung 2

Leserbrief 3

Mitarbeitendenfahrt nach Griechenland 3

Adressen und Familienbudget 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 1/2010: 1.2.2010
hingugger@web.de

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

Was macht eine Küsterin, welche Aufgaben hat ein Erzieher oder womit beschäftigt sich ein Referent für Gesellschaftliche Verantwortung? Der „HinGugger“ möchte in den nächsten Ausgaben verschiedene Berufsgruppen in der EKHN vorstellen.

Womit beschäftigt sich eigentlich eine Küsterin?

Christine Schneider ist Küsterin in der Christuskirche Oberursel. Für die Leser des „HinGugger“ erklärt sie, was sich hinter dieser Berufsbezeichnung verbirgt.

„Was macht eigentlich eine Küsterin?“. Diese Frage bekomme ich oft gestellt, aber eine einfache Antwort auf diese simple Frage gibt es nicht. So vielfältig meine Aufgaben, so vielfältig sind auch die Eindrücke meines Berufs und die Bezeichnungen, die mir zugetragen werden. Sei es als rechte Hand des Pfarrers, das Herz der Gemeinde, als Reinigungskraft des Gemeindezentrums oder auch als Gastwirtin bei Veranstaltungen, um nur ein paar aufzuzählen.

Der Ursprung des Wortes „Küster“ liegt im lateinischen „custos“ und bedeutet wörtlich „Wächterin“ oder „Hüterin“. Aber mit alleinigem Wachen über die Kirche lässt sich der Beruf nicht beschreiben. Zu meinen Aufgaben gehören unter anderem die Vor- und Nachbereitung der Gottesdienste. Dies beeinhaltet zum Beispiel das Stecken der Liedertafel, den Blumenschmuck vorbereiten oder einfach die Begrüßung der Gemeinde an unserer Tür. Aber nach dem Gottesdiensten ist noch lange nicht Feierabend, denn unsere Kirche und unser Gemeindezentrum möchten gepflegt und sauber gehalten werden. Auch unsere vielfältigen und verschiedenen Kreise beanspruchen mich, sei es hinsichtlich der Verpflegung oder Planung. Oft wird von unseren Gemeindemitgliedern nur ein offenes Ohr verlangt oder ein nettes Gespräch gesucht.

Auch wenn meine Arbeit manchmal nur müde belächelt wird, da den Meisten nicht klar ist, wieviel Arbeit und Zeitaufwand dahinter stecken, führe ich meinen Job mit Herzblut und Leidenschaft aus. Ein zufriedenes Lächeln oder ein „Dankeschön“ eines Gemeindemitglieds ist mir hierfür Lohn genug.
(Christine Schneider)

Arbeitsrecht von A bis Z

Heute: Jubiläum

Mit der Einführung der KDAVO zum 1.10.2005 änderte sich der Jubiläumsanspruch. Es folgt eine Gegenüberstellung der ehemaligen und der aktuellen Regelung. Zur Unterscheidung: In der KDO wird von „Dienstzeit“ gesprochen, die auch bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes erworben werden konnten; in der KDAVO gelten die „Beschäftigungszeiten“ beim derzeitigen Arbeitgeber:

KDO (gültig bis 30.09.2005)
- Vollendung von 25 Jahren: 3 Tage
- Vollendung von 40 Jahren: 4 Tage
- Vollendung von 50 Jahren: 5 Tage

KDAVO (gültig ab 1.10.2005)
- Vollendung von 10 Jahren: 3 Tage
- Vollendung von 20 Jahren: 6 Tage
- Vollendung von 30 Jahren: 9 Tage
- Vollendung von 40 Jahren: 12 Tage

Wichtig ist, dass bei Auszahlung (also nicht Abgleich in Freizeit) des Jubiläumsanspruchs beim Arbeitgeber ein schriftlicher Antrag gestellt werden muss bis Ablauf des Folgemonats nach Erreichen der anspruchsberechtigten Beschäftigungszeit.

Schwierig war die Umstellung der Ansprüche: War jemand am 1.10.2005 12 oder 13 Jahre beschäftigt, so war der Anspruch auf das 10 jährige Jubiläum verfallen, ebenso bei jemand nach Vollendung von 21 oder 22 Dienstjahren. Die meisten Arbeitgeber räumten in Absprache einen entsprechenden Zusatzurlaub rückwirkend ein, aber nur auf schriftlichen Antrag. Einen Rechtsanspruch auf Gewährung zusätzlicher freier Tage gibt es leider nicht. *(ADF)*

Stand der Gehaltsverhandlungen

Nach vielen Protesten und Demonstrationen der Beschäftigten einigten sich Kirche und Diakonie auf der Dienstgeberseite, sowie der VKM Hessen-Nassau, damals noch allein die Vertretung der Dienstnehmer in der ARK, zum 01.04.2008 auf 5 % mehr und keine weitere Erhöhung in den folgenden 2 Jahren. Dem entsprechend wäre die nächste Gehaltserhöhung zum 01.04.2010 möglich.
Ver.di, seit dem 01.04.2008 mit 5 Vertretern für die Diakonie und 2 für die Kirche in der ARK, hat von Anfang an erklärt, dass die Gehälter nach KDAVO gegenüber den Tarifen im Öffentlichen Dienst zu niedrig sind und einen „Nachschlag“ zum 01.04. 2009 gefordert. Die Dienstgeber haben dies mit Hinweis auf die Vereinbarungen zum 01.04.2008 abgelehnt, aber einem Tarifvergleich, d. h. des Vergleichs der Gehälter nach der KDAVO mit denen nach den Regeln des Öffentlichen Dienstes und anderer Landeskirchen, zugestimmt.
Am 23.09.2009 lag dieser Tarifvergleich vor: Die Gehälter der KDAVO sind (in den ersten Beschäftigungsjahren sogar teilweise erheblich) niedriger als im Öffentlichen Dienst oder bei anderen Kirchen. Nur bei den Reinigungs- und Hauswirtschaftskräften (Entgeltstufen E 1 bis E 3) steht die KDAVO vergleichsweise (Städte und Gemeinden haben diese nicht mehr) gut da.
Aufgrund der Ergebnisse des Tarifvergleichs und im Hinblick auf die Zusage des Kirchenpräsidenten in seinem Schreiben „An die privatrechtlich Beschäftigten“ müsste jetzt eigentlich von der Dienstgeberseite ein Vorschlag für die Anpassung der Gehälter der KDAVO an die im Öffentlichen Dienst erfolgen. Danach sieht es bislang aber nicht aus und so werden die beiden Dienstnehmer-Organisationen Ver.di und VKM entsprechende Anträge an die ARK formulieren müssen.
Ver.di hatte im Frühjahr bereits einen Antrag an die ARK auf einen „Nachschlag“ zum 01.04.2009 gestellt. Da dieser von den Dienstgebern in zwei Sitzungen abgelehnt wurde, steht hier nun Anfang Oktober die Schlichtungsverhandlung an.
Unabhängig aber von der Forderung nach einer Anpassung auf Grund des Tarifvergleichs, werden Ver.di und VKM auch eine Gehaltserhöhung zum 01.04.2010 fordern. Dabei brauchen sie aber die Unterstützung der Beschäftigten. *(PWG)*

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Familie & Beruf ist die Möglichkeit sich zugleich Beruf und dem Familienleben (Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen) zu widmen. Der Begriff „Work-Life-Balance“ wird hierbei oft für familienfreundliche Arbeitszeiten sowie für die Verbesserung des individuellen Gleichgewichts verwendet; er bezeichnet ein anzustrebendes Gleichgewicht im Allgemeinen, auch für Singles. Eine Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen, gilt als eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung, als ein betrieblich relevantes Thema bezüglich Organisationskultur sowie als ein sozial und pädagogisch bedeutsames Thema bezüglich der Gestaltung von Familienkultur. Wurde die Vereinbarkeit von Familie & Beruf ursprünglich mehr als die Frage angesehen, ob sich Mutterschaft und Berufstätigkeit überhaupt vereinbaren lassen, entwickelte sich der gesellschaftliche Diskurs im Zuge der Emanzipation in die Richtung, wie sich für Mütter und Väter eine Berufstätigkeit mit der Erziehung der Kinder zeitlich vereinbaren lässt. Die Ev. Kirche in Deutschland (EKD) engagiert sich mit Nachdruck für einen Mentalitätswechsel zugunsten der Familie. Frauen und Männer, die für andere – sei es für Kinder oder für unterstützungsbedürftige Angehörige – sorgen, verdienen Verständnis und Wertschätzung. (siehe EKD Texte 92 „Familienförderung im Familienrecht“). Aus dieser Haltung wurde der Verwendungszweck der Gelder des Familienbudgets der Mitarbeiter des Dekanat Hochtaunus erarbeitet *(OW)*.

Jubiläum

Ihrer lieben Kollegin Gabriele Strupp gratuliert die Kindertagesstätte Regenbogenland aus Flörsheim zum 25-jährigen Dienstjubiläum am 15.11.2009: „Wir hoffen, dass Du uns noch lange gesund und munter erhalten bleibst“.

Erholt den Alltag bewältigen
Familienreise nach Griechenland

Neue Eindrücke sammeln, nichts organisieren müssen, gemeinsam mit anderen und dennoch mit Möglichkeiten zum Rückzug. Kinder und Jugendliche finden Gleichaltrige, am Sandstrand am Feuer sitzen, schwimmen, spielen, gut essen, Tagesabschlüsse bei Mondschein, Ausflüge ...

Anreise: Abfahrt am Samstag, den 9.Oktober 2010 um 20.00 Uhr im modernen Reisebus nach Ancona, ab Sonntag Aufenthalt auf einem luxuriösen Fährschiff mit Pool. Montagmorgen Ankunft in Patras, Weiterfahrt nach Tolo (Badeort) in der Nähe der Stadt Nafplio/ Peleponnes(3Stunden Fahrzeit).

Aufenthalt: 10 Tage Aufenthalt in Ferienappartements mit Pool- im Hotel Paradise Lost. Zum Meer sind es 5 Minuten.

Rückreise: Donnerstag, den 21.Oktober 2010, Ankunft in der Nacht von Freitag auf Samstag gegen 4 Uhr.

Leistungen: Hin-und Rückreise im modernen Reisebus inklusive 4-Bett-Kabine auf dem Schiff. 10 Übernachtungen in kleinen Ferienappartements mit Kochnische, Verpflegung mit einem warmen Abendessen (Büffet) pro Tag im Hotel, sonst Selbstversorgung, 1Tagesausflug, 1 Halbtagesausflug, 1 Fahrt nach Nafplio

Leitung: Cornelia Zimmermann-Müller, Gleichstellungsbeauftragte und Team

Anmeldung und Information: Gleichstellungsbüro, Händelstrasse 52, 65812 Bad Soden, gleichstellung@dekanat-kronberg.de, 061967 – 560156. Bitte bei Anmeldung die Geburtsdaten aller Mitreisenden angeben. Anmeldeschluss: 30. Januar 2010

Gebühr: Erwachsene: 650 Euro (Einzelzimmer nur mit Aufpreis möglich), Kinder bis zu ihrem 11. Geburtstag: 370 Euro, Kinder bis 3 Jahre: 50 Euro (Bezuschussung wahrscheinlich über das Familienbudget möglich).

In eigener Sache: Ich habe diese Reise 10 Jahre lang mit Menschen zwischen einem halben Jahr und 70 Jahren durchgeführt. Viele sind jedes Jahr wieder mitgefahren. Sollten Sie also Bedenken haben, dass die lange Anreise für Sie schwierig wird, kann ich Ihnen nur sagen: davor brauchen Sie keine Angst haben. Die Erholung beginnt mit dem Einsteigen in den Bus. Spätestens auf dem Schiff ist die etwas unbequeme Busfahrt vergessen. *(CZM)*

Leserbrief: Glaube + Hoffnung

Liebes HinGugger-Team,
ich möchte mich für eure Zeitschrift bedanken! Das Ansprechen des Themas Arbeitsrecht ist gerade in der Kirche-Dekanat-Diakonie sehr wichtig, weil es scheinbar ausgerechnet hier ausgelegt wird, wie es am besten passt. Ich frage mich schon seit einigen Jahren, woran es wohl liegen mag, dass eine Arbeitsplatzbeschreibung, die nunmal ein sehr wichtiger Bestandteil eines Arbeitsvertrages ist, konsequent über Jahre hinweg und trotz mehrfacher Anforderung nicht ausgehändigt wird. Fakt ist, dass an dieser, definitiv bereits existierenden Arbeitsplatzbeschreibung, so mancher Kirchenvorstand noch herumbasteln könnte, bis die aufgeführten Tätigkeiten in einen Rahmen passen, der die ursprünglich auszuführenden Tätigkeiten bei weitem übersteigen. Man könnte natürlich auch glauben, dass die auszuführenden Tätigkeiten zu umfangreich sind, als dass man sie auf Papier bringen könnte. Oder auch, dass man durch einen Vergleich der mitunter auszuführenden Tätigkeiten mit dem ausgezahlten Gehalt, einen Rückschluss ziehen könnte, der so gar nicht in das soziale Konzept der Kirche passt. All das möchte man natürlich nicht glauben. Glaube und Hoffnung wird in der Kirche ja groß geschrieben; deshalb möchte ich daran glauben, dass das HinGugger-Team sich die Zeit nimmt, in der einen oder anderen Gemeinde einmal ein wenig tiefer zu forschen, ob es beim „niederen Bodenpersonal“ auch so rund läuft, wie es sollte. Und ich hoffe, dass sich mit Hilfe des HinGugger-Teams in naher Zukunft etwas tut. Ich bedanke mich recht herzlich und wünsche euch einen gesegneten Tag. (Autor der Redaktion bekannt)

100 % Weihnachtsgeld

Auch in diesem Jahr gibt es wieder eine Sonderzahlung in Höhe von 100 Prozent zu Weihnachten!