

MAV

2023/24



So erreichen Sie uns

Mitarbeitendenvertretung
des Kirchenkreises Celle und der Diakonie Südheide
Berlinstr. 4, Haus A, 29223 Celle

Tel. 05141-7505500
mav.celle@evlka.de
mav-celle.de

Sie erreichen uns

Mo. - Fr. 8.00 - 12.30 Uhr
Mo. - Do. 13.30 - 15.30 Uhr

Wenn niemand ans Telefon geht, nehmen wir Außentermine für unsere Mitarbeitenden wahr. Dann hinterlassen Sie bitte eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter oder schreiben uns eine Mail.

Ansprechpartnerinnen in der MAV

Angela Groß-Siemss , Vorsitzende der MAV	Tel. 05141-7505-500
Veronika Kloth , stell. Vorsitzende der MAV und Schwerbehinderten-Vorsteherin	Tel. 05141-7505-500
Verena Barenscheer-Goira , Ergotherapeutin im Carl-Bötticher-Haus	Tel. 05141-4849680 (ab 01.01.2024)
Gabriele Baron , Pfarramtssekretärin in Groß Hehlen und in Lachendorf	Tel. 05141-51540 Tel. 05145-731
Daniela Brückner , Leiterin der Bahnhofsmission	Tel. 05141-22226
Christina Graffunder , Erzieherin KITA Vorwerk	Tel. 05141-930513
Luisa Juskowiak , Sonderpädagogin (BA) in der psychosoz. Beratungsstelle/Sozialpsychiatrischer Dienst	Tel. 05141-9090-344 (bis 31.12.2023)
Antje Katrin Müller-Dressler , Sozialarbeiterin und Projektkoordinatorin der EUTB	Tel. 05141-9090-333
Silke Sommerfeld , Pflegekraft in der Diakoniestation Winsen	Tel. 05143-6650625
Dörte Scheffler , Kinderpflegerin KITA Wathlingen	Tel. 05144-8211
Susanne Schuermann , Pfarramtssekretärin in Wietze	Tel. 05146-8443
Claudia Timmermann , Pfarramtssekretärin und Küsterin in Großmoor	Tel. 05085-596

Einladung

zur Mitarbeitenden-
Versammlung

8.11.2023

Bitte unbedingt anmelden!
siehe Seite 3

Themenübersicht

- Einladung zur Mitarbeitenden - Versammlung..... 3
- Weggang der Hilfekonferenz zum Landkreis..... 4
- MAV in Klausur..... 4
- Lernen Sie auch mal „Nein“ zu sagen..... 5
- Krank ist krank - was darf der Chef? 6
- Freistellung bei krankem Kind - worauf müssen Sie achten?..... 7
- Was bedeutet eigentlich „Krank mit Ansage“? 7
- Mitbestimmung bei Beginn + Ende der täglichen Arbeitszeit..... 8
- Erstmalige Auszahlung nach dem „Entgelt- Anreiz-System“ 8
- Wann genau beginnt meine Regelaltersrente..... 9
- Das sind wir: Die MAV stellt sich vor..... 10/11
- Ihr gutes Recht beim Urlaub..... 12
- Psychische Belastung am Arbeitsplatz..... 13
- Ich hab' da noch 'nen Nebenjob..... 14
- Kündigungfristen..... 15
- Achtung beim Arbeitszeugnis..... 16/17
- Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt..... 18
- Kollegen stellen sich vor..... 19

Einladung

zur Mitarbeitenden-Versammlung 2023

8. November 2023

13.00 - ca. 16.15 Uhr*

im TUS 92 Clubhaus (Celler Saal)

**Nienburger Str. 28, 29225 Celle
(ausreichend Parkplätze vorhanden)**



Das erwartet Sie:

- 13.00 - 13.30 Uhr Ankommen
- Begrüßung mit Vorstellung der MAV-Mitglieder
- Kurze Andacht
- Vortrag der Referentin **Marion Weinreich** über physische, psychische und soziale Gefährdungen der Gesundheit am Arbeitsplatz
- Kaffee und Kuchen
- Tätigkeitsbericht der MAV (2022 - 2023)
- Reisesegen

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Wir freuen uns auf Sie!

Bitte bis zum 25.10.23 anmelden telefonisch oder per Mail
(mav.celle@evika.de)

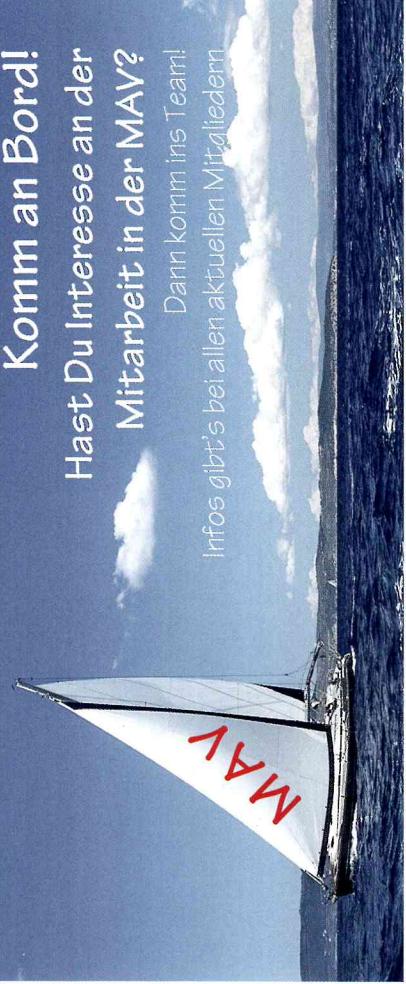
*Die Teilnahme an der Mitarbeitendenversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit (§32 MVG Abs.4).

Komm an Bord!

**Hast Du Interesse an der
Mitarbeit in der MAV?**

Dann komm ins Team!

Infos gibt's bei allen aktuellen Mitgliedern



Weggang der Hilfekonferenz zum Landkreis

MAV muss Anwalt einschalten

Im Bereich der Psychosozialen Beratungsstelle im Aufgabengebiet der Hilfekonferenz (Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung), wurde schon länger über einen Übergang/ eine Überleitung an den Landkreis oder eine Auflösung spekuliert.

Nun ist diese Spekulation wahr geworden. Das HK-Team verlässt den Kirchenkreis und wird in den Bereich des Landkreises zurückübertragen.

Dieser Rückgang hat sehr viel Unsicherheit und Ängste bei den Kollegen ausgelöst. Weil Informationen über die Konsequenzen für die Betroffenen nur spärlich oder gar nicht flossen, beauftragte die MAV einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung ihrer und auch der Interessen der Mitarbeiter.

Mit seiner Hilfe konnten endlich die Zusammenhänge für den Weggang geklärt werden. Dies war nötig, um zu klären, welche Art der Auflösung für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter gilt.

Immerhin standen drei Möglichkeiten im Raum:

- Auflösungsvertrag
- Änderungskündigung
- Kündigung

Unsere Verhandlungen haben geklärt, wie sich die Zukunft unserer Kollegen gestaltet. Auch die neuen Dienstverträge wurden durch unseren Anwalt geprüft und so können die Kollegen nun beruhigt in die Zukunft schauen.

Veronika Kloth

MAV in Klausur

Im Mai traf sich die MAV an zwei Tagen zur Klausurtagung im Gemeindehaus der Kirchengemeinde Neuenhäusen.

Am ersten Tag setzen wir uns mit dem Thema: „**Schlagfertigkeit und sprachliche Gewandtheit**“ auseinander (Ref. Christoph Teschner).

Skills stärken und klar benennen was ich erreichen will. Nach anfänglich schüchterner Zurückhaltung ging es dann im praktischen Teil ans Eingemachte. Da wurde es auch mal laut und wir waren erstaunt, was in uns steckte.

Am zweiten Tag ging es dann um Hierarchien und Strukturen im Kirchenkreis. Frau Kähle (Kirchenamt Celle) erklärte uns sehr anschaulich die Zusammensetzung und den Aufgabenbereich der verschiedenen Gremien in Kirchenkreis.

Am Nachmittag dann noch eine Sitzung die vollgepackt war mit den aktuellen Themen unserer Mitarbeiter: innen und Wahlen, Diskussionen usw. In der abschließenden Feedbackrunde gab es das einhellige Resümee, dass wir an 2 Tagen viel gelernt und viel für unsere Teambildung getan haben.

Lernen Sie auch mal „Nein“ zu sagen

„Nein.“ Das ist ein vollständiger Satz. Er braucht weder eine Begründung noch eine Rechtfertigung.

Auch wenn es manchmal schwer fällt: Im Job muss man zuweilen Nein sagen und Grenzen setzen – gegenüber Kunden, Kollegen und auch gegenüber Vorgesetzten. Wer das nicht tut, zahlt mitunter einen hohen Preis: Sie sind überlastet, verzetteln sich, machen mehr Fehler – und bekommen obendrein weniger Respekt. Der allzu bereitwillige Nette ist eben manchmal auch der Dumme.

Personalkosten werden eingespart, Arbeitsplätze wiederaufgenutzt aber die Arbeit bleibt. Da versucht die Leitungsebene die Aufgaben den verbleibenden Mitarbeiter zusätzlich aufzubürden. Auch ein erhöhter Krankenstand verleiht Dienstplaner oft dazu, die verbleibenden Kollegen vermehrt einzusetzen und zu überlasten.

Wer so einer Aufforderung dann nicht nachkommt, gilt schnell als faul oder unkollegial. Arbeitsverweigerung kann sogar ein Grund für eine Abmahnung – im Extremfall sogar für eine Kündigung sein. Aus diesen Gedanken heraus entwickeln viele eine regelrechte Angst davor, „Nein“ zu sagen. Also wird fleißig „Ja und Amen“ gesagt. Auch dann noch, wenn die eigenen Kapazitäten längst an ihre Grenzen stoßen. Ein Fehler, mit dem Sie sich nur noch mehr Probleme schaffen.

Grenzen setzen

Die Mission verlangt durchaus Fingerspitzengefühl. Aber es ist auch keine Mission Impossible. Ein „Nein“ im Job ist mehr als nur Selbstschutz: Sie erhalten so Ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Wer immer nur die Belange

Warum sollte ich „Nein“ sagen?

Überforderung Wenn Sie jede Aufgabe übernehmen, dann bringen Sie sich selbst in die Breccouille. Ihr Terminkalender wird immer voller, Ihre To-do-Liste immer länger, ihr Energiepegel immer niedriger. Die Folge: Sie sind irgendwann überfordert und liefern schlechtere Leistungen ab.

Respekt Ja-Sager werden ausgenutzt. Respekt erarbeiten Sie sich nur, wenn Sie den Kollegen – und auch dem Vorgesetzten – hin und wieder Grenzen aufzeigen und „Nein“ sagen.

Burnout vorbeugen Burnout und Überforderung werden immer häufiger. Untersuchungen zeigen, dass ein Viertel aller Arbeitnehmer schon von Burnout-Symptomen betroffen ist bzw. war. Wenn Sie ja sagen, obwohl Sie eigentlich nein sagen möchten, kann das zu Überarbeitung und zu Burnout führen.

Egoismus

Nein sagen – das bedeutet manchmal auch einfach nur an sich selbst zu denken; Sie wollen etwas nicht machen, weil sie keine Zeit oder keine Lust dazu haben.

Fertig, Punkt, Aus.

Nein sagen bedeutet, die eigenen Grenzen zu kennen und zu respektieren.



Krank ist krank - was darf der Chef?

Jeder kann mal krank werden. Kann man deshalb nicht zur Arbeit erscheinen, muss man den Arbeitgeber unverzüglich davon in Kenntnis setzen und in der Folge eine Krankschreibung eines Arztes vorlegen.

Was dürfen Arbeitgeber oder Vorgesetzte wissen?

Die Art der Erkrankung oder die vorliegenden Beschwerden unterliegen dem Schutz der Privatsphäre. Auch wenn der Vorgesetzte explizit danach fragt, besteht keine Pflicht, darüber Auskunft zu geben. Verweigert der Arbeitnehmer diese Auskunft, dürfen ihm daraus keine Nachteile entstehen. Auch Anrufe oder gar Besuche unter dem Vorwand der Fürsorge sind tabu!

Die voraussichtliche Länge der Erkrankung ist aus der Krankschreibung ersichtlich und bedarf daher auch keiner weiteren Nachfrage beim erkrannten Mitarbeiter.

In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse haben, zu wissen, woran der Mitarbeiter erkrankt ist – nämlich dann, wenn es sich um eine gefährliche ansteckende Erkrankung handelt und sich bereits Kollegen oder Kunden angesteckt haben könnten.

Direktionsrecht des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich ruht das Direktionsrecht während der Arbeitsunfähigkeit. In dringenden Ausnahmefällen kann eine Ausnahme gerechtfertigt sein, wenn sie dem erkrankten Mitarbeiter zuzumuten ist. Ob solch eine Sachverhaltslage vorliegt, ist im Einzelfall arbeitsgerichtlich voll prüfbar.

Freistellung bei krankem Kind - worauf müssen Sie achten?

Ein Beispiel wäre beispielsweise die Aufforderung, wichtige Schlüssel, die für den Geschäftsbetrieb nötig sind, herauszugeben, wenn dies der Gegenung nicht entgegensteht.

Wenn der Arbeitgeber an der Arbeitsunfähigkeit zweifelt

Der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird in der Rechtsprechung ein hoher Beweiswert beigegeben. Der Arbeitgeber muss die Beweiskraft dieser Bescheinigung bei Zweifeln erschüttern und dies vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Dazu muss sich der Arbeitgeber bewusst machen, dass ein krankgeschriebener Mitarbeiter **nicht** dazu verpflichtet ist, sich zu Hause aufzuhalten. Aus alltäglichen Verhaltensweisen wie z.B. Einkaufengehen, Spazierengehen, Ausflüge oder Sport lassen sich keine Rückschlüsse auf einen Missbrauch der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ziehen. Der Arbeitnehmer ist lediglich verpflichtet, keinen gesundheitsschädigenden Aktivitäten nachzugehen. Da der Arbeitgeber die Art der Erkrankung nicht kennt, kann er dies auch nicht beurteilen.

Bei Mitarbeitern, die trotz Erkrankung arbeiten gehen (z.B. aus Angst vor Kündigung oder Repressalien) und dadurch unproduktiv sind bzw. Gefahren laufen, gravierende Fehler zu machen oder andere Mitarbeiter anzustecken, muss sich der Arbeitgeber auf seine Fürsorgepflicht (§ 618 Abs. 1 BGB) berufen und sie nach Hause schicken. Tut er dies nicht, kann er unter Umständen für daraus resultierende Schadensereignisse haftbar gemacht werden (§ 618 Abs. 3 BGB).

Wenn Sie Ihr krankes Kind betreuen, können Sie sich von der Arbeit freistellen lassen. Während dieser Zeit haben berufstätige Eltern Anspruch auf Kinderkrankengeld. Dafür gibt es allerdings ein paar Voraussetzungen:

- Sie sind berufstätig und gesetzlich versichert und haben selbst Anspruch auf Krankengeld.
- Ihr Kind ist gesetzlich versichert.
- Es gibt im Haushalt keine andere Person, die Ihr Kind pflegen kann.
- Sie haben schon am ersten Tag der Erkrankung eine Bescheinigung vom Arzt, dass Ihr Kind aufgrund einer Krankheit betreut werden muss.
- Ihr Kind ist nicht älter als elf Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen.

Wie viele Kinderkranktage stehen Ihnen im Jahr zu?

Gemäß §45 SGB V haben Sie pro Kind unter zwölf Jahren für 10 Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt aber höchstens 25 Tage (auch wenn Sie 3 oder mehr Kinder haben). Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage. Also 20 Tage pro Kind, insgesamt aber höchstens 50 Tage).

Achtung!

Im Jahr 2023 gilt (wegen Corona) noch eine Sonderregelung: Jeder gesetzlich versicherte Elternteil kann pro Kind bis zu 30 Tage Kinderkrankengeld beantragen, bei mehreren Kindern insgesamt maximal 65 Tage. Bei Alleinerziehenden sind es 60 Tage pro Kind, bei mehreren Kindern maximal 130 Tage.

Wer zahlt das Kinderkrankengeld?
Für die Kinderkrankentage haben Sie Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse das etwas niedrigere Krankengeld.

Wenn Sie selbst gesetzlich versichert sind, das Kind aber über den anderen Elternteil privat krankenversichert, besteht für den gesetzlich versicherten Elternteil kein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Ob eine private Krankenversicherung Kinderkrankengeld zahlt, hängt vom Versicherungstarif ab.

Was passiert wenn die Kinderkranktage aufgebraucht sind?
Wenn die Kinderkrankentage aufgebraucht sind, Sie aber trotzdem ein krankes Kind betreuen müssen, können Sie Urlaub oder eine unbezahlte Freistellung beantragen. Dazu benötigen Sie aber die Zustimmung des Arbeitgebers.

Was gilt bei Teilzeitkräften?
Ein Teilzeitarbeitnehmer gilt als Arbeitnehmer wie jeder andere auch. Zur Pflege eines erkrankten Kindes können Sie, da Ihre Situation auch hier die gleiche ist, Kinderkrankentage in Anspruch nehmen.

Können Tage des anderen Elternteils auf mich übertragen werden?
Ja, es ist grundsätzlich möglich. Wenn der eigene Anspruch bereits erschöpft ist und dem anderen gesetzlich versicherten Elternteil eine Freistellung der Arbeit nicht möglich ist, können seine Anspruchstage übertragen werden. Dem müssen beide Arbeitgeber zustimmen.

Mitbestimmung bei Beginn + Ende der täglichen Arbeitszeit

In § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG steht, dass der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen hat.

Der Arbeitgeber kann bei der Erstellung des Dienstplanes kein billiges Ermessen ausüben. Er muss mit dem Betriebsrat/MAV eine einvernehmliche Lösung finden, denn der muss dem Dienstplan zustimmen.

In § 40 d) MVG-EKD wird für kirchliche Mitarbeiter festgehalten, dass die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen hat.

Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist nicht der Umfang der regelmäßigen (Wochen-)Arbeitszeit, sondern die Aufteilung der Wochenarbeitszeit. Darüber hinaus kann auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitbestimmt werden.

Aber der Betriebsrat/die MAV hat (z. B. bei Dienstplänen) bei der Dauer und Lage der Arbeitszeit mitzubestimmen.
Es können insofern keine Arbeitzeiten angeordnet werden, denen der Betriebsrat/ die MAV nicht zugestimmt hat.

Erstmalige Auszahlung nach dem „Entgeltanreiz-System“

Im September 2022 wurde zwischen dem Kirchenkreis Celle und der MAV eine Dienstvereinbarung zur „Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems“ nach § 18 a TVöD unterschrieben. Diese sichert den im SuE-Beschäftigten (z.B. im Bereich der Kita's) die Zahlung eines zusätzlichen Leistungsentgeltes zu.

des Vorjahres gebildet. Daraus ergibt sich das Gesamtvolument für das Leistungsentsgelt.

In diesem Jahr betrug die Höhe der auszuschüttenden Sonderzahlung eine Gesamtsumme von 205.443,35 Euro für den Kirchenkreis Celle.

Auf der Grundlage dieser Summe erhalten die betroffenen Mitarbeiter mit der Gehaltsabrechnung Juli 2023 ihren persönlichen Anteil.

Veronika Kloth

Wann genau beginnt meine Regelaltersrente?

Kann ich trotzdem weiterarbeiten?
Es besteht die Möglichkeit, nach Erreichen des Renteneintritts normal weiterzuarbeiten und dabei vorerst auf den eigenen Rentenanspruch zu verzichten. Mit jedem Monat, der ohne Rentenbezug weitergearbeitet wird, erhöht sich der spätere Rentenanspruch um 0,5 %. Dies rechnet es sich aber im Vergleich zum Hinzuerwerben zur Rente meistens nicht.

Rückt der Renteneintritt näher, kommen viele Fragen auf: Endet das Arbeitsverhältnis automatisch? Und was ist eigentlich, wenn man doch noch länger arbeiten will?
Wenn Sie ohne Abzüge von der Rente in den Ruhestand gehen wollen, müssen Sie ein bestimmtes Alter erreicht haben. Die Regelaltersgrenze liegt (je nach Geburtsjahr) zwischen 65 und 67 Jahren (siehe Tabelle).

Geburtsjahr	Alter Eintritt Regelaltersrente	Beginn Regel- altersrente
1956	65 J. + 10 Mon.	2022
1957	65 j. + 11 Mon.	2023
1958	66 Jahre	2024
1959	66 J. + 2 Mon.	2025
1960	66 J. + 4 Mon.	2026
1961	66 J. + 6 Mon.	2027/2028
1962	66 J. + 8 Mon.	2028/2029
1963	66 J. + 10 Mon.	2029/2030
1964	67 Jahre	2031
ab 1965	67 Jahre	2032 und folgende

Neben dem Erreichen der Regelaltersgrenze müssen Sie mindestens 5 Jahren gearbeitet und in die Rentenversicherung eingezahlt haben. (sog. Wartezeit nach § 50 Abs 1 SGB VI)

Vorteile der Regelaltersrente

Im Gegensatz zu anderen Rentenarten, wie z.B. Erwerbsminderungsrente oder die Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente, gibt es hier keine Hinzuerwerbsgrenzen. Sie müssen nicht befürchten, dass sich Ihre Rente mindern oder gar wegfallen würde. Sie können soviel dazuvordienen wie Sie wollen. Sie beziehen also die Rente **und** das Gehalt.

Müssen Sie das Arbeitsverhältnis kündigen, dann gilt die gesetzliche Kündigungsfrist oder die individuell festgesetzte Kündigungsfrist, die Sie in Ihrem Arbeits- oder Tarifvertrag finden.

Wir sind für euch da

Angela Große-Sjems

Vorsitzende

Ich bin jetzt im 6. Jahr in der MAV und möchte die ge- steckten Ziele erreichen. Ich habe festgestellt, dass kleine Schritte zu großen Verände- rungen führen können.



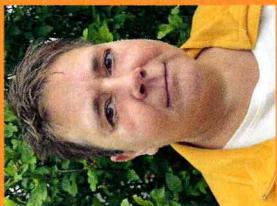
Daniela Brückner

Ich freue mich darüber ge- meinsam mit der MAV Po- sitives für die Mitarbeiter- den bewegen zu können, bei Problemen zu helfen und zu vermitteln.



Silke Sommerfeld

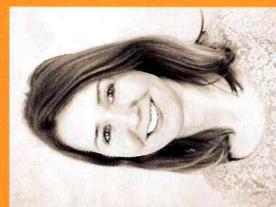
Ich bin in der MAV um unseren Arbeitsplatz aktiv mitzugesell- ten. Ich möchte mich für Ge- rechtigkeit und die Gemein- schaft engagieren.
Nich snacken, taupacken!



Veronika Kloth

stellv. Vorsitzende

Meine Schwerpunkte sind bei Kita und Verwaltung. Und ich stehe als Schwerbehinderten- beauftragte zur Verfügung. Mein Ziel für die Zukunft ist es, sich auf den Weg zu ma- chen, um Lösungen zu finden



Luisa Juskowiak

(bis 31.12.2023)

Ich bin in der MAV, weil ich mich für Gerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen einsetzen möchte und weil gemeinsam etwas verän- dert werden kann.



Dörte Scheffler

Ich bin in der MAV, weil ich mich für meine Kollegen ein- setzen möchte. Um sie zu unterstützen und zu ermuti- gen ihre Rechte kennenzule- ren, durchzusetzen und in Anspruch zu nehmen.



Verena Barenscheer- Goira

(ab 01.01.2024)

Ich bin seit 2018 Ergothera- peutin im Carl-Böttcher- Haus. Ab 2024 bin ich bei der MAV dabei und freue mich dabei zu sein, um die Mitarbeiter:innen zu beraten und zu unterstützen.



Susanne Schuermann

Ich sehe mich als Vermittlerin bei Konflikten zwischen Ar- beitgeber und -nehmer. Die ganzheitliche Betrachtung der Situation bei der Findung von Lösungen und Kompro- missen ist mein Anliegen.



Christina Graffunder

Ich bin in der MAV um die Belange unserer Mitarbeiter:innen auf Augenhöhe wahrzu- nehmen. Die Mitarbeiter:innen zu fordern und zu fördern und für Verständnis zu werben.



Claudia Timmermann
Seit elf Jahren bin ich als Pfarramtssekretärin und Küsterin in der Martinskirche Großmoor tätig und freue mich darüber, meine Erfah- rungen an andere weiterge- ben zu können.



Antje Katrin Müller-Dressler

Seit 2021 bin ich gewähltes Mitglied der MAV und freue mich auf eine spannende Zeit des eigenen Lernens, aber auch darauf, Mitarbeiter:innen vertraulich unterstützen und begleiten zu dürfen.



Gabriele Baron

Mein Anliegen ist das Arbeit- ten auf Augenhöhe. Kompe- tenzen sind wichtiger als Hierarchien. Wir brauchen mehr Wertschätzung für unsere Kolleg:innen und mehr Transparenz auf der Leitungsebene.



Ihr gutes Recht beim Urlaub

Wenn der Arbeitgeber den Urlaub einmal genehmigt hat, kann er seine Zustimmung nicht widerrufen. Eine Ausnahme ist nur im absoluten Notfall möglich, also bei einem unvorhersehbaren, existenzgefährdenden Ereignis.

Das heißt: Wenn die Arbeitskraft eines ganz bestimmten Mitarbeiters für einen bestimmten Zeitraum benötigt wird, um z.B. den Zusammenbruch eines Unternehmens zu verhindern, darf der Arbeitgeber ihn streichen – aber auch wirklich nur dann. Personalmangel oder ein erhöhter Krankenstand rechtfertigt diese Maßnahme nicht. Denn damit, dass Mitarbeiter erkranken oder kündigen, muss jederzeit gerechnet werden. Die Verantwortung dafür, dass in seiner Personalanplanung einzukalkulieren, liegt ganz allein beim Arbeitgeber.

Hat der Beschäftigte den Urlaub bereits angetreten, hat der Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht dazu, ihn aus dem Urlaub zurückzuholen – selbst dann nicht, wenn es zwingende betriebliche Gründe dafür gibt. Beschäftigte sind nicht verpflichtet, die Urlaubsadresse zu hinterlassen. Vereinbarungen, mit denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub bei Bedarf abzubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, sind nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts rechtsunwirksam. Mehr noch: Urlaub, der unter solchen Voraussetzungen angetreten wird, gilt als nicht genommen.

Sofort auch Wochenenden zur Arbeitszeit gehören gilt Folgendes: Beginnt der Urlaub an einem Montag, ist das davorliegende Wochenende

frei. Endet der Urlaub an einem Freitag, ist das darauffolgende Wochenende ebenfalls frei und darf nicht mit Diensten belegt werden. Das gilt auch für freie Tage (als Ausgleich für Dienste an Wochenenden oder Feiertagen). Freie Tage sind wie Urlaub zu behandeln und nicht mit Dienst auf Abruf gleichzusetzen.

Resturlaub darf nicht verfallen

Nach EU-Recht dürfen Urlaubsansprüche nicht mehr automatisch verfallen, nur weil Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt haben. Der EuGH hat klargestellt, dass Urlaub nur dann verfallen darf, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er die bestroffenen Beschäftigten angemessen über den bevorstehenden Verfall aufgeklärt hat und ihnen die Möglichkeit gegeben hat, den Urlaub zu nehmen. Er muss seine Mitarbeiter auffordern, den Urlaub zu nehmen. Und er muss ihnen rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfallen wird, wenn er nicht genommen wird. Nur dann kann der Anspruch auf Urlaub oder Ausgleichszahlungen erlöschen, sofern er nicht genommen wurde.

Urlaub kann vererbt werden

Der EuGH hat außerdem entschieden: Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt nicht mit seinem Tod. Seine Erben können vom Arbeitgeber eine Ausgleichszahlung für nicht genommenen Urlaub fordern. Das Recht auf bezahlten Urlaub umfasst einen Anspruch auf Bezahlung im Urlaub bzw. auf eine Ausgleichszahlung für Urlaubstage, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen wurden. Dieser finanzielle Ausgleich ist dazu bestimmt, in das Vermögen des Arbeitnehmers überzugehen. Stirbt ein Arbeitnehmer, treten die Erben ein (AZ C-569/16, C-570/16).

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Es sind viele Faktoren, die dazu beitragen, dass der Arbeitsalltag krank machen kann. Vielleicht kennen Sie einige davon aus dem eigenen Berufsleben:

- mangelnde Wertschätzung
 - Arbeitsüberlastung
 - Mobbing
 - Mehrfachbelastung
 - dauernde Erreichbarkeit
 - Angst vor Jobverlust
 - Reduzierte Stresstoleranz
 - Starker Zeitdruck
 - Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge
 - Zu wenig Möglichkeiten, die Arbeit mitzugestalten
 - Dauernde Unterbrechungen bei der Arbeit
 - Mangel an Information
 - Mangelhafte Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen
 - fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
 - Unzufriedenstellende Entlohnung
- Wirkt sich eine psychische Belastung auf einen Menschen negativ aus und erzeugt Leidensdruck, sprechen Fachleute von einer Fehlbelastung. Depressionen, Burnout oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen können die Folge sein.

Um dies zu vermeiden sind Arbeitgeber zu einer psychischen Gefährdungsbeurteilung verpflichtet (ArbSchG § 5 Abs. 3 Nr. 6).

Dabei reicht es nicht aus, die psychische Gefährdungsbeurteilung einmalig durchzuführen. Der Arbeitgeber muss die sich verändernden Arbeitsbedingungen regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

- Folgende Fragen sollten dabei u. a. gestellt werden:
- Wie hoch ist die Fluktuation in der Belegschaft?
 - Gibt es Rollenkonflikte oder persönliche Konflikte?
 - Wie beeinflussen strukturelle Faktoren wie die Hierarchieebenen die Umgangsformen?
 - Begünstigen diese Strukturen Konflikte oder Mobbing?
 - Können Teams auf professionelle Unterstützung in Form von Supervision, Coaching oder kollegiale Beratung zurückgreifen?
 - Wie sind die Führungsstile der Führungskräfte?
 - Wie sind die Beziehungen zwischen den Mitarbeiter und ihren direkten Führungskräften?
 - Werden Entscheidungen transparent gemacht?
 - Gibt es angemessene Rückmeldung zu Leistungen und Ergebnissen?
 - Wie ist der Umgang mit Konflikten und Fehlern?
 - Wie wird die gegenseitige Wertschätzung zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern gefördert?
- Die MAV sieht auf diesem Gebiet dringenden Handlungsbedarf und freut sich auf die Zusammenarbeit zum Wohle aller Mitarbeiter.

Ich hab' da noch 'nen Nebenjob...

In Deutschland leben ca. 20% aller Beschäftigten vom Mindestlohn (derzeit 12 €/Stunde). Und nicht jeder hat einen gutverdienenden Partner zu Hause.

Dass im 21. Jahrhundert Frauen für die gleiche Arbeit im Schnitt immer noch weniger verdienen als Männer seien nur am Rande erwähnt.

Hinzu kommen die hohe Inflationsrate und die stark gestiegenen Energiekosten.

Kein Wunder also, dass das Gehalt bei vielen Menschen nicht mehr ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Immer mehr Arbeitnehmer haben bereits einen oder mehrere Nebenjobs oder sind auf der Suche danach.

Das sollten Sie dabei beachten:

Informieren Sie den Hauptarbeitgeber
Sie müssen die Personalabteilung bzw. den Chef oder die Chefin vorher über den Nebenjob informieren. Die dürfen aber nur im Ausnahmefall die zusätzliche Tätigkeit verbieten, nur wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers konkret beeinträchtigt sind (z.B. wenn sie den Nebenjob bei der Konkurrenz ausüben). Ansonsten muss er seine Zustimmung erteilen. Ein generelles Nebenjob-Verbot ist unzulässig.

Arbeits- und Ruhezeiten beachten

Laut § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beträgt die maximale werktägliche Wochenarbeitsdauer 48 Stunden. Gehen Sie also einem Vollzeitjob nach, in dem Sie pro Woche 40 Stunden ableisten, ist es rechtens, ferner acht Stunden durch einen Nebenjob zusätzliches

Geld zu verdienen.
Ist Ihre Haupttätigkeit ein Teilzeitjob, dann haben Sie natürlich mehr Stunden für den Nebenjob zur Verfügung.

Beispiel: Berta arbeitet in Teilzeit 30 Stunden bei ihrem ersten Arbeitgeber.
Dann darf sie bis zu 18 Stunden in der Woche in einem Nebenjob arbeiten.

Wer mehr Stunden arbeitet, als gesetzlich erlaubt, der riskiert eine Abmahnung von seinem ersten Arbeitgeber
Laut Arbeitszeitgesetz müssen die Ruhezeiten beachtet werden. Zwischen zwei Arbeitstagen beläuft sich die Ruhezeit auf mindestens 11 Stunden (§ 5 ArbZG). Es ist dementsprechend zum Beispiel nicht erlaubt, bis 23 Uhr am Abend in einem Restaurant zu jobben und dann am nächsten Morgen um 8 Uhr wieder mit der regulären Arbeit zu beginnen – das wären nämlich nur neun Stunden Ruhezeit.

Was ist bei Urlaub oder Krankheit?
Während des Erholungsurlaubes darf man grundsätzlich keine Nebentätigkeit ausüben, die den Erholungszweck beeinträchtigt (§ 8 BUnIG). Einen solchen Nebenjob während des Urlaubs darf der Arbeitgeber verbieten.
Sind Sie krankgeschrieben, dürfen Sie auch Ihren Nebenjob nicht ausüben, wenn dadurch der Heilungsprozess beeinträchtigt wird.

Beispiel: Mark arbeitet als Krankenpfleger. Er hat sich einen Muskelriss am Bein zugezogen und

kann deshalb nicht auf Station arbeiten. Abends darf er auch nicht im Nebenjob als Kellner tätig sein.
Aber: Eine zeitlich angemessene Tätigkeit am Computer zu Hause wäre möglich, wenn sich dadurch der Heilungsprozess nicht verlängert.

Welche Möglichkeiten gibt es?
Minijobs bis 520 Euro im Monat sind weit verbreitet und Sie haben kaum Abzüge.
Nebentätigkeiten als Übungsteiler, Trainer, Ausbilder, Erzieher oder

Betreuer bis zu 3.000 Euro im Jahr (sog. Übungsleiterpauschale) lohnen sich besonders. Sie müssen das Geld nicht versteuern und zahlen auch keine Sozialversicherungsbeiträge.

P.S. Sie haben bereits einen Nebenjob angenommen und den ersten Arbeitgeber nicht darüber informiert?
Dann holen Sie das möglichst schnell nach. Denn auch wenn Sie die Nebentätigkeit erst im Nachhinein melden, ist das kein Grund für eine Abmahnung oder Kündigung.

Kündigungsfristen

Für Angestellte nach TV-DN

Bei einer Beschäftigungszeit von:
Dann holen Sie das möglichst schnell nach. Denn auch wenn Sie die Nebentätigkeit erst im Nachhinein melden, ist das kein Grund für eine Abmahnung oder Kündigung.

Für eine Kündigung kann es viele Gründe geben, und vieles ist dabei zu bedenken.
In diesem Zusammenhang werden wir immer wieder nach den genauen Kündigungsfristen gefragt. Deshalb hier nochmal die Fristen im Einzelnen (diese Kündigungsfristen gelten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber):

Für Angestellte nach TV-L

Im ersten halben Jahr 2 Wochen zum Monatsschluss.
Bei einer Beschäftigungszeit von:
bis zu 1 Jahr:
1 Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr:
6 Wochen zum Quartalsende
mindestens 5 Jahren:
3 Monate zum Quartalsende

mindestens 8 Jahren:
4 Monate zum Quartalsende
mindestens 10 Jahren:
5 Monate zum Quartalsende
Mindestens 12 Jahren:
6 Monate zum Quartalsende
Mindestens 15 Jahren:
7 Monate zum Quartalsende

Übrigens: In § 1 des Kündigungsschutzgesetzes steht: „Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ... hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung.“
Auch bei nicht betrieblichen Kündigungen sind durchaus Abfindungen drin.



Achtung beim Arbeitszeugnis!

Haben Sie sich schon mal beworben und sind trotz passender Qualifikation abgelehnt worden? Vielleicht liegt das an Ihrem Arbeitszeugnis. Denn mit bestimmten Geheimzeichen, Formulierungen und rhetorischen Tricks werden zuweilen negative Inhalte transportiert – ohne dass man es auf den ersten Blick merkt.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitszeugnisse klar und verständlich zu formulieren. Die Verwendung von verschlüsselten oder doppelbödigen Zeugnismodifizierungen, die wohlwollend klingen, als sie gemeint sind, ist nicht erlaubt (vgl. § 109 GewO). Zur „Umgehung“ der Vorschrift hat sich jedoch eine eigene Zeugnissprache mit zahlreichen Geheimcodes etabliert. Diese klingen auf den ersten Blick sehr positiv, bedeuten aber zum Teil das genaue Gegenteil – und vermasseln Ihnen unter Umständen die Suche nach einem neuen Job. Deshalb sollten Sie im Arbeitszeugnis auch „zwischen den Zeilen“ zu lesen.

Das steht im Zeugnis - Das ist tatsächlich gemeint

„Herr Wolf erfüllte die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit.“

Klingt erstmal gut, bedeutet aber die Note 2. Für eine Note 1 hätte „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ im Arbeitszeugnis stehen müssen.

„Herr Wolf hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.“ Herr Karl war ein Arbeitnehmer ohne jegliche Eigeninitiative.

„Herr Wolf war wegen seiner Pünktlichkeit, Loyalität und Ehrlichkeit stets ein gutes Vorbild.“ Die Betonung solcher Selbstverständ-

lichkeiten bedeutet, dass die Arbeitsleistungen und der Arbeitserfolg nicht so besonders waren.



„Herr Wolf hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt“. Herr Wolf hat zwar getan was er konnte, das war jedoch nicht ganz so viel.

„Die gezeigten Leistungen bewegten sich im Rahmen seiner Fähigkeiten“ Die Fähigkeiten waren sehr bescheiden. Note: ungenügend!

„Herr Wolf war mit Interesse bei der Sache“ Herr Wolf hat sich zwar sich angestrengt, aber nichts geleistet.

„Herr Wolf verfügt über Fachwissen und gesundes Selbstvertrauen.“ Herr Wolf ist selbstverliebt und anstrengend.

„Herr Wolf war ein anspruchsvoller und kritischer Mitarbeiter.“ Er war ein notorischer Querulant.

„Herr Wolf zeigte eine erfrischende Art im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten.“ Er ist frech und hat keine Manieren.

„Herr Wolf war ein umgänglicher Kollege.“ Anstrengender Dampfplauderer. Die meisten Kollegen sind in Deckung gegangen, wenn er um die Ecke kam.

„Herr Wolf trug durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.“

Die "Betriebsnudel", eventuell auch dem Alkohol nicht abgeneigt.

„Herr Wolf trat engagiert für die Interessen der Kollegen ein.“ Herr Wolf war Mitglied im Betriebsrat.

Geheimzeichen

Wenn Sie jetzt vielleicht denken: „Diese Geheimsprache ist ja der Gipfel“, dann seien Sie gewiss: Es kann noch schlimmer kommen!

Haben Sie schon mal einen Rechtschreibfehler im Arbeitszeugnis gefunden? Denken Sie etwa an ein Versetzen? Mitnichten! Oft finden Geheimzeichen im Arbeitszeugnis Verwendung. So bedeuten Rechtschreibfehler, Flecken, Ausrufezeichen, Unterstrichungen, Kursivsetzungen, zu viele Leerzeichen, Fettschrift und Anführungszeichen das genau das Gegebein. Zwei Punkte am Satzende bedeuten beispielsweise: Hier gäbe es noch viel mehr zu sagen.

Die handschriftliche Unterschrift unterhalb des vorgedruckten Namens des Ausstellers (statt darüber) kann die Aussage beinhalten, dass der Arbeitnehmer ein unterdurchschnittlicher Mitarbeiter war. Findet sich in dem Zeugnis eine unterstrichene Telefonnummer, signalisiert dies, dass bei Anruf weitere Informationen über den Bewerber zu erfahren sind.

Und zuletzt: Die Schlussformel

Mit der Schlussformel steht oder fällt ein Zeugnis. Fehlt zum Beispiel in einem sonst guten Zeugnis eine Schlussformulierung mit Dank und Bedauern, dass der Mitarbeiter ausscheidet, so fällt die Beurteilung insgesamt doch negativ aus.

Einige Beispiele:
„Wir haben uns im gegenseitigen Einvernehmen am gleichen Tag getrennt.“

Es besteht Grund zur Annahme, dass eine fristlose Arbeitgeberkündigung vorangegangen ist.

„Für seine Mitarbeit bedanken wir uns aufs Herzlichste!“ Ironische Überziehung, die das genaue Gegenteil bedeutet, verstärkt noch durch das Ausrufezeichen.

„Das Arbeitsverhältnis endete am 18. August 2000.“

Das ungewöhnliche Austrittsdatum weist auf eine fristlose Kündigung hin.

„Wir wünschen ihm alles Gute und Gesundheit.“ Achtung, der Arbeitnehmer kränkt sich!

Eine positive Schlussformulierung würde demgegenüber lauten:
„Wir bedanken uns bei ihm für die stets ausgezeichnete Arbeit.“ Ihr Arbeitgeber hat Ihre Arbeit wirklich geschätzt. Diese Formulierung ist ausschließlich positiv!

Anspruch auf Zeugnisberichtigung
Wenn Sie in Ihrem Arbeitszeugnis solche Formulierungen oder Geheimzeichen entdecken, fordern Sie zeitnah eine korrigierte Fassung an.

Und Vorsicht, die Zeugnis-sprache „lebt“! Findige Arbeitgeber denken sich immer wieder neue Formulierungen und Geheimzeichen aus.
Im Zweifel sollte man einen Experten (z.B. Fachanwalt für Arbeitsrecht) beauftragen, das Zeugnis einmal kritisch unter die Lupe zu nehmen.



**Steuerungsgruppe arbeitet am Schutzkonzept
Zur Vermeidung sexualisierter Gewalt**

Wie setzt man sich offen und sensibel mit den Themen Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt auseinander? Welche Schulungen können helfen, das Bewusstsein in den Gemeinden und Einrichtungen zu schärfen? Was ist nötig, um konsequent und verantwortlich mit diesen Themen umzugehen?

An den Antworten auf solche und ähnliche Fragen wird seit Januar 2023 auch im Ev.-luth. Kirchenkreis Celle gearbeitet.

Die Steuerungsgruppe zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes, unter der Leitung von Fundraiserin und Pädagogin Nina Hollung, setzt sich zusammen aus Superintendentin Dr. Andrea Burgk-Lempart, Angela Große-Siemss

(Vorsitzende der MAV), Martha Zinn (Pädagogische Geschäftsführung), Kirchenkreisjugendwartin Susanne Mauk, dem Leiter der Ev. Familienbildungsstätte Henning Schlüse, Titus Eichler (Pastor der Kirchengemeinde Groß Hehlen), Sebastian Schulz (Diakon in den Gemeinden Westerfelde, Blumlage und Altencelle), der Geschäftsführerin des Diakonischen Werkes Heike Lührs und Nicole Eg-

Urgert (Leiterin des Evangelischen Beratungszentrums).

In mehreren Sitzungen hat die Gruppe ein Rahmenkonzept erarbeitet. Dabei

Der HERR behüte dich vor allem Übel,
er behüte deine Seele.

Der HERR behüte deinen Ausgang und von nun an bis in Ewigkeit!

Psalm 121:7-8

Kollegen stellen sich vor

stand vor allem im Fokus, sämtliche Bereiche im Ev.-luth. Kirchenkreis abzudecken, um einen bestmöglichen Schutz zu gewährleisten

„Schutz vor sexualisierter Gewalt muss es nicht nur für Kinder und Jugendliche geben, sondern auch für Menschen mit Beeinträchtigung, Senioren und Senioren und andere Erwachsene“, sagt Nina Hollung.

Im Mai 2024 soll das Konzept verabschiedet werden. Noch in diesem Jahr werden die Mitglieder der Steuerungsgruppe gemeinsam mit den Kirchenvorständen der Gemeinden an Risikoanalysen arbeiten, um die Angebote vor Ort zu durchleuchten.

„Welche Gruppen haben einen besonderen Schutzbedarf? Was ist im Blick auf die Räumlichkeiten zu beachten? Es geht darum, den Menschen, die in den Kirchengemeinden Verantwortung tragen, bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu unterstützen“, fasst Nina Hollung eine der wesentlichen Zielsetzungen der Steuerungsgruppe zusammen.

Bis spätestens Ende 2024 sind alle kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen verpflichtet, spezifische Schutzkonzepte zu entwickeln und überbindliche Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende durchzuführen.

In dieser Ausgabe unserer MAV-Broschüre starten wir die Rubrik „Kollegen stellen sich vor“ Ein Foto und ein persönlicher Text über Arbeit und Persönliches bringen Ihnen Menschen näher die im Kirchenamt in

Mein Name ist Jutta Busse und ich bin
der Kirche angestellt.
Ich bin hier so eine Art „Mädchen für
Umbau habe ich Haus A auf dem Gelände
chenamtes übernommen. Als Reinigungsmitarbeiterin
bin ich für die Reinigung von
Gebäuden zuständig.

Im Mai 2024 soll das Konzept verabschiedet werden. Noch in diesem Jahr werden die Mitglieder der Steuerungsgruppe gemeinsam mit den Kirchenvorständen der Gemeinden an Risikoanalysen arbeiten, um die Angebote vor Ort zu durchleuchten.

„Welche Gruppen haben einen besonderen Schutzbedarf? Was ist im Blick auf die Räumlichkeiten zu beachten? Es geht darum, den Menschen, die in den Kirchengemeinden Verantwortung tragen, bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu unterstützen“, fasst Nina Hollung eine der wesentlichen Zielsetzungen der Steuerungsgruppe zusammen.

Bis spätestens Ende 2024 sind alle kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen verpflichtet, spezifische Schutzkonzepte zu entwickeln und überbindliche Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende durchzuführen.

Gemeinden, Diakonie, KITAs oder anderen Einrichtungen des Kirchenkreises arbeiten.

Den Anfang machen Jutta Busse und Andreas Hohenberger

A black and white photograph of a woman with dark, curly hair. She is wearing a light-colored t-shirt with the words "I LOVE TO SMILE" printed on it. The photo is set against a plain, light-colored background.

A vertical portrait of a man with a beard and short hair, wearing an orange jacket over a dark shirt. He is standing outdoors in front of a hedge of white flowers. The image is oriented vertically on the left side of the page.

gehört auch die Programmierung und Wartung unserer elektronischen Schließsysteme und die Verwaltung und Ausgabe der Tür-Chips an alle MitarbeiterInnen. Dabei oder bei meiner Arbeit auf dem Gelände freue ich mich auch immer wieder über den netten Kontakt mit den Mitarbeitern des Kirchenamtes.

Einen relativ großen Teil meiner Arbeit nimmt die Mülltrennung und –entsorgung ein. Akten müssen geschreddert, Elektroschrott ordnungsgemäß entsorgt werden, und der auch ganze andere Müll will abgearbeitet werden.