

# MAV

## 2022/23

### 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](mailto:mav.celle@evlka.de)  
[mav-celle.de](http://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

- |                                                                                                              |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Angela Große-Siems</b> , Vorsitzende der MAV                                                              | Tel. 05141-7505-500                |
| <b>Veronika Klooth</b> , stell. Vorsitzende der MAV und Schwerbehinderten-Vertreterin                        | Tel. 05141-7505-500                |
| <b>Gabriele Baron</b> , Pfarramtssekretärin in Groß Hehlen und in Lachendorf                                 | Tel. 05141-51540<br>Tel. 05145-731 |
| <b>Daniela Brückner</b> , Leiterin der Bahnhofsmission                                                       | Tel. 05141-22226                   |
| <b>Christina Graffunder</b> , Erzieherin KITA Vorwerk                                                        | Tel. 05141-930513                  |
| <b>Luisa Juskowiak</b> , Sonderpädagogin (BA) in der psychosoz. Beratungsstelle/Sozialpsychiatrischer Dienst | Tel. 05141-9090-344                |
| <b>Antje Kattrin Müller-Dreßler</b> , Sozialarbeiterin und Projektkoordinatorin der EUTB                     | Tel. 05141-9090-333                |
| <b>Silke Sommerfeld</b> , Pflegekraft in der Diakoniestation Winsen                                          | Tel. 05143-6650625                 |
| <b>Dörte Scheffler</b> , Kinderpflegerin KITA Wathlingen                                                     | Tel. 05144-8211                    |
| <b>Susanne Schuermann</b> , Pfarramtssekretärin in Wietze                                                    | Tel. 05146-8443                    |
| <b>Claudia Timmermann</b> , Pfarramtssekretärin und Küsterin in Großmoor                                     | Tel. 05085-596                     |

### Mitarbeitenden- Versammlung

**12.10.2022**

**Bitte unbedingt anmelden!**  
siehe Seite 3

## MAV in Klausur

Am 19. und 20.05.2022 hat sich die gemeinsame Mitarbeitervertretung in Hermannsburg zur diesjährigen Klausurtagung getroffen.

Mit Hilfe unseres Referenten Hubert Baumann, Kirchengewerkschaft Hamburg, haben wir uns mit dem Thema „Stellenbeschreibung“ und „Eingruppierung“ befasst.

So haben wir uns bei dem Thema Stellenbeschreibung erst einmal mit der Begrifflichkeit auseinandergesetzt. Hierbei haben wir festgestellt, dass eine Stellenbeschreibung und eine Arbeitsplatzbeschreibung dem Sinn nach das gleiche bedeutet.

Eine Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle in der innerbetrieblichen Organisation fest. Es werden die Aufgaben definiert und welche Tätigkeiten zu ihrer Erfüllung verringt werden müssen. Die Arbeitsplatzbeschreibung erfolgt schriftlich. Bei der Auflistung werden alle auf diesem Arbeitsplatz zu verrichteten Tätigkeiten mit einem zeitlichen Anteil (in Prozent) genannt.

Bei dem Thema Eingruppierung wurde uns vermittelt, dass hier die erstmalige maßgebende Lohn- und Gehaltsgruppe festgestellt wird. Sie erfolgt zwingend nach der ausgeübten bzw. vertraglich auszuführenden Tätigkeit. Die MAV hat hier ein Mitbeurteilungsrecht und kann der Eingruppierung widersprechen. Somit hat die MAV hier eine kontrollierende Funktion.

Am zweiten Klausurtag haben wir uns mit den drei Säulen der MAV-Arbeit befasst. Die Säulen (Informationsrecht, Mitberatungsrecht und Mitbestimmungsrecht) wurden gemeinsam und in Gruppenarbeit erarbeitet.

Es wurde die entsprechenden Paragraphen erlesen und besprochen. Anschließend wurden in Rahmen von Gruppenarbeit die Absätze anhand des Kommentars des MVG-EKD weiter erarbeitet, um die Aussagen der Paragraphen zu verstehen.

Am Nachmittag des zweiten Klausur-

ges endete unsere Klausur mit einem abschließenden Kaffeetrinken.

Veronika Kloth



v.l.n.r.: Silke Sommerfeld, Veronika Kloth, Angela Große-Siems, Antje Müller-Dreßler, Christina Graffunder, Luisa Juskowiak, Hubert Baumann, Susanne Schuermann, Daniela Brückner, Claudia Timmermann, Dörte Scheffer.

## Neues aus der MAV

**Wechsel in der MAV**  
Unser MAV-Mitglied Simone Rose hat sich beruflich verändert und ist zum 30.06.22 aus dem Kirchenkreis Celle und somit auch aus der MAV ausschieden.

Wir bedanken uns bei Frau Rose für ihren Einsatz im Gremium der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und wünschen ihr alles Gute für die Zukunft. Ihr folgte die Nachrückerin Silke Sommerfeld, die auch gleich an unserer Klausurtagung teilnahm. Dieser Umstand hat ihr den Einstieg in die MAV-Arbeit und ins Team sehr erleichtert, da dass Team sie herzlichst aufgenommen hat.

Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit Frau Sommerfeld.

### Erweiterung des MAV-Büros

Durch die erhöhte Freistellung von Mitgliedern der MAV ist es erforderlich geworden, die Büroräume zu erweitern. Unserem Antrag wurde nun entsprochen und wir konnten im 2. OG im Haus A in der Berlinstraße das ehemalige Büro von Frau Pastorin Eimertbäumer übernehmen. Wir danken den Kirchenkreisvorstand und unserem Antrag entsprochen zu haben und haben nun die Möglichkeit mit 3 Mitgliedern in den Räumen tätig zu sein.

### Neue Dienstvereinbarungen

In Zusammenarbeit mit der MAV Walsrode ist es uns gelungen, zwei neue Dienstvereinbarungen abzuschließen. So haben wir unter anderem die Dienstvereinbarung zum Stellenbeschreibungsverfahren und zum Stellenbesetzungsverfahren mit dem Kirchenamt Celle erarbeitet. Diese Dienstvereinbarung soll in allen Bereichen eine einheitliche Vorgehensweise bei der Besetzung von freien Mitarbeiterstellen zu ermöglichen.

Damit diese Dienstvereinbarung auch in den Bereichen für Kindertagesstätten und der Diakonie Südheide gGmbH Anwendung findet, wird daran gearbeitet mit den zuständigen Verantwortlichen eine Übernahmeerklärung zu vereinbaren.

### Bildung des Arbeits-Kreises „Kindertagesstätten“

Auf Initiative der agmav (Arbeitsgemeinschaft der MitarbeitervertreterInnen in den Diakonischen Werken Niedersachsens) hat sich ein Arbeitskreis „Kindertagesstätten“ gebildet. Diese Fachgruppe soll den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen MAVen zu fördern. Aber auch die Erörterung von arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragen werden künftig auf der Tagesordnung stehen. Diesem Arbeitskreis gehören die MAV-Mitglieder Christina Graffunder (Kita-Vorwerk) und Veronika Kloth (stellv. Vorsitzende der MAV) an.

### Bildung der Fachgruppe „Verwaltung“

Durch die Kirchengewerkschaft Niedersachsen hat sich die Fachgruppe „Verwaltung“ gebildet. Ihre Aufgabe ist es sich mit den Interessen der Verwaltungsmitarbeitenden zu befassen. Regelmäßiger Austausch über aktuelle Anliegen, Wünsche und Ziele aus dem Verwaltungsbereich stehen auf der Agenda sowie das Erarbeiten von Förderungen, die wir an die Kirchenleitungen oder an die ADK richten können. An dieser Fachgruppe nimmt Veronika Kloth (stellv. Vorsitzende der MAV) teil. Gerne können sich Interessierte, die der Kirchengewerkschaft Niedersachsen angehören, hier engagieren.

Veronika Kloth  
**KIRCHENGEWERKSCHAFT - NIEDERSACHSEN -**



## Sind Sie richtig eingruppiert?

Die richtige Eingruppierung in das Vergütungssystem eines Tarifvertrages ist ein komplexer Vorgang. In der Praxis sind Fehler daher nicht selten. So mussten wir feststellen, dass 3 von 11 MAV-Mitgliedern (also 27%) zu niedrig eingruppiert sind/waren. Da liegt die Vermutung nahe, dass es noch weitere Kolleg:innen betrifft.

Durch eine zu niedrige Eingruppierung - oft über vieler Jahre - geht Ihnen viel Geld in Form von Gehalt und Rentenhörsprüchen verloren.

Für die richtige Eingruppierung kommt es nicht darauf an, was im Arbeitsvertrag steht. Die Eingruppierung ergibt sich grundsätzlich aus der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Um festzustellen, welche Eingruppierung richtig ist, muss geprüft werden, welcher Vergütungsgruppe diese Tätigkeit zuzuordnen ist. Der Arbeitnehmer:in hat dann Anspruch auf Bezahlung nach den ermittelten Vergütungsgruppe.

Arbeitnehmer:innen, die an der Richtigkeit Ihrer Eingruppierung zweifeln, stellen einen internen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung. Dieser Antrag allein ist aber nicht ausreichend. Wenn sich am Ende des Verfahrens herausstellt, dass der/die Arbeitnehmer:in falsch eingruppiert war, erhält er/sie dann erst für die Zukunft das höhere Gehalt – nicht für die Vergangenheit!

Das ist besonders ärgerlich, wenn der/die Arbeitnehmer:in schon vor langer Zeit erkannt hat, dass mit der Eingruppierung etwas nicht stimmt, das Überprüfungsverfahren dann aber extrem lange dauert hat. Wichtig ist deshalb, dass so schnell wie möglich auch die zu wenig gezahlten Gehälter geltend gemacht werden.

werden. Nach § 37 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass man sich nur für sechs Monate rückwirkend darauf berufen kann, wegen einer falschen Eingruppierung zu wenig Gehalt bekommen zu haben.

Ein Beispiel:  
A. ist seit dem 01.01.2018 angestellt und wird nach E8 bezahlt. Im Juli 2020 fällt ihm auf, dass er eigentlich nach E9 bezahlt werden müsste. Die Gehaltsdifferenz beträgt monatlich 200 Euro. Leider kann A. „zurückgreifen“. D.h. er kann im Juli 2020 noch rückwirkend für sechs Monate die Differenz einfordern. Die Monate, die weiter zurückliegen (also die Jahre 2018 und 2019) kann er nicht mehr geltend machen.

Wer also glaubt, falsch eingruppiert zu sein, muss so schnell wie möglich die Gehaltsdifferenz für die letzten sechs Monate und für die Zukunft schriftlich geltend machen. Damit die Ansprüche auf die Gehaltsdifferenzen ordnungsgemäß geltend gemacht werden möchten und entsprechend bezahlt werden möchten – für 6 Monate rückwirkend und in Zukunft. Wer lediglich „um Prüfung“ bittet, ob die Voraussetzungen eines Anspruchs vorliegen, bringt nicht hinreichend genau zum Ausdruck, was er eigentlich will und wahrt damit die Ausschlussfrist nicht.

## Darf der/die das???

Niemand muss sich von Vorgesetzten anschreien oder beleidigen lassen. Degradierende oder schnippische Bemerkungen über Ihre Qualifikation oder herablassende Äußerungen statt eines konstruktiven Gespräches müssen Sie nicht dulden.



Vor einiger Zeit hat mancher eine solche Behandlung noch stillschweigend ertragen, aus Angst um den Arbeitsplatz.

Heute ist es oft umgekehrt: Gutes Personal wird gesucht und Sie können auf Ihrem Recht auf eine wertschätzende Behandlung bestehen. Also haben cholerische Despoten, die glauben, dass Mitarbeitende sich vom Chef/der Chefalin alles anhören müssen, schlechte Karten. Denn ihnen laufen die Mitarbeiter:innen davon.

Ob Vorgesetzter oder Geschäftsführerin, heute gilt: wertschätzendes und sachliches Verhalten den Mitarbeitenden gegenüber sollten Voraussetzung für eine solche Position sein.

Vorgesetzte, die sich nicht an die üblichen Umgangsformen halten, können und sollten vom Arbeitgeber gekündigt werden.

Auch im Unternehmen müssen sich die Menschen an Recht und Gesetz halten – und persönliche Beleidigungen sind ein **Straftatbestand** (§ 185 StGB) und allemal ein Abmahnungsgrund..

Der Arbeitgebende hat gegenüber den Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmern sogar eine **besondere Fürsorgepflicht**. Das heißt: Er muss die Beschäftigten nicht nur entsprechend

Recht und Gesetz behandeln, sondern auch auf ihre berechtigten Interessen Rücksicht nehmen und sie vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz schützen. Das gilt auch für psychische Belastungen, die zum Beispiel durch unangemessenes Verhalten durch Vorgesetzte entstehen.

Der Arbeitgebende hat, genauso wie die Mitarbeitvertretung darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

Natürlich kann bei mangelhafter oder fehlender Leistung sachliche Kritik durch Vorgesetzte geäußert werden, allerdings muss die Art und Weise passen.

Das gilt allerdings auch umgekehrt: Wer in so einem Fall zurückschreit und den Chef beleidigt, riskiert seinen Job.

**So können Sie gegen unangemessenes Verhalten vorgehen:**

Bleiben Sie in der Situation sachlich und schreiben Sie sich hinterher den genauen Wortlaut auf. Führen Sie also eine Art Protokoll über die unangemachten Äußerungen (mit Datum). Versuchen Sie darauf zu achten, dass im Wiederholungsfall Zeugen zugegen sind, die den Vorfall bestätigen können.

Wenden Sie sich an die Mitarbeitvertretung um gemeinsam eine Klärung und Verbesserung Ihrer Situation anzustreben. Denn nur, wenn Sie etwas unternehmen, kann sich etwas ändern.

## Brille für den Bildschirm-Arbeitsplatz

Unter bestimmten Voraussetzungen erstattet Ihnen der Arbeitsgeber die Kosten für eine spezielle Brille am PC-Arbeitsplatz.

Doch der Weg dahin ist lang und zeit-aufwendig, denn die zu erfüllenden Voraussetzungen sind vielfältig.

Infrage kommt dieses Angebot für Sie nur dann:

- wenn Sie mit Ihrer normalen Brille, die Sie auch sonst tragen (Nah- oder Fernbrille, Lesebrille oder Gleitsichtbrille) nicht in der Lage sind am Bildschirm zu arbeiten.
- durch einen Augenarzt festgestellt wurde, dass diese Einschränkung tatsächlich bei Ihnen besteht.

Sind diese Schritte absolviert und es wurde von allen Seiten bestätigt, dass Sie eine solche Brille an Ihrem Arbeitsplatz benötigen, darf die Brille angeschafft werden.

Die Brille muss dann auch am Arbeitsplatz verbleiben und darf nicht privat benutzt werden.

Die Kosten werden dann vom Arbeitgeber erstattet, allerdings nur in Höhe des günstigsten Angebotes, das auf dem Markt erhältlich ist. Mit anderen Worten: das allerbüligste Modell darf es sein.

## Raucherpause - Arbeitszeit?

Raucherpausen gehören nicht zur Arbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt sowohl die Arbeitszeit als auch die Pausen, die dem:der Arbeitnehmer:in zustehen.

§ 4 ArbZG gibt vor, dass bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eine Arbeitspause von mindestens 30 Minuten genommen werden muss. Nach insgesamt neun Stunden ist dann eine weitere Pause von 15 Minuten vorgeschrieben.

Diese 30-minütige bzw. 45-minütige Pause kann man als Arbeitnehmer:in frei nutzen und somit selbst entscheiden, wo man sich aufhält und somit diese Zeit auch als Raucherpause nutzen. Eine solche Pause bzw. Raucherpause zählt nicht zur Arbeitszeit und wird daher nicht vergütet. Der:die Arbeitgeber:in kann Raucherpausen während der Arbeitszeit akzeptieren. Diese Zeit muss jedoch nachgearbeitet werden. Der Arbeitstag wird dadurch entsprechend länger.

## Bildungsurlaub - das Wichtigste auf einen Blick

Als Arbeitnehmende haben Sie einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgegesetz (NBildUG), wenn sich Ihr Arbeitsplatz in Niedersachsen befindet.

### Was ist Bildungsurlaub?

Bildungsurlaub ist eine Maßnahme der Erwachsenenbildung und bedeutet die Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung, um sich weiterzubilden.

### Wer hat Anspruch?

Beschäftigte haben nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Bildungsurlaub, wenn der Arbeitsplatz in Niedersachsen liegt.  
Pro Jahr beträgt der Anspruch 5 Tage, die ggf. ins Folgejahr übertragen werden können, um einen längeren Bildungsurlaub zu ermöglichen..

### Welche Veranstaltungen können in Anspruch genommen werden?

Die Veranstaltung muss in Niedersachsen bei der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) anerkannt sein. Anerkennungsfähig sind Bildungsmaßnahmen der beruflichen, politischen, allgemeinen Bildung und der Aus- oder Fortbildung in einem Ehrenamt oder Nebenberuf.

### Wer kann einen Antrag stellen?

Sie haben nur ein eigenes Antragsrecht, wenn folgende drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Veranstaltung findet außerhalb Niedersachsens statt **und** der Träger hat seinen Sitz nicht in Niedersachsen **und**
  - der Träger hat die Anerkennung nicht selbst beantragt.
- Wenn Sie einen Bildungsurlaub in

Niedersachsen besuchen möchten, fragen Sie den Veranstalter, ob bereits eine Anerkennung vorliegt. Ist dies nicht der Fall, bitten Sie den Veranstalter, einen Antrag zu stellen.

### Wer bezahlt das?

In der Regel trägt der Beschäftigte die Kosten. Aber eine Nachfrage beim Arbeitgebenden, ob er sich an den Kosten beteiligt ist oft erfolgreich.

### Wie wird ein Antrag gestellt?

Unter [www.bildungsurlaub-niedersachsen.de](http://www.bildungsurlaub-niedersachsen.de) kann ganz einfach ein Antrag online gestellt werden. Ein Antrag, der mit der Post geschickt wird, akzeptiert die AEWB auch.

### Wer informiert über anerkannte Bildungsveranstaltungen?

Unter [www.bildungsurlaube und-niedersachsen.de](http://www.bildungsurlaube und-niedersachsen.de) kann ganz einfach ein Antrag online gestellt werden. Ein Antrag, der mit der Post geschickt wird, akzeptiert die AEWB auch.

Unter [www.bildungsurlaub-niedersachsen.de](http://www.bildungsurlaub-niedersachsen.de) kann ganz einfach ein Antrag online gestellt werden. Ein Antrag, der mit der Post geschickt wird, akzeptiert die AEWB auch.

Unter [www.bildungsurlaub-niedersachsen.de](http://www.bildungsurlaub-niedersachsen.de) kann ganz einfach ein Antrag online gestellt werden. Ein Antrag, der mit der Post geschickt wird, akzeptiert die AEWB auch.

### Wie meldet man Bildungsurlaub an?

Der Antrag auf Freistellung muss schriftlich mindestens 4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung gestellt werden. Fügen Sie die Anmeldebestätigung des Bildungsträgers bei.

### Und nach der Veranstaltung?

Wenn der Bildungsurlaub beendet ist, wird vom Bildungsträger eine Teilnahmebescheinigung erstellt. Diese ist die Grundlage für den Anspruch auf Lohnfortzahlung und muss beim Arbeitgebenden vorgelegt werden.

**Angela Große-Siems**

Vorsitzende

Ich bin jetzt im 6. Jahr in der MAV und möchte die gesteckten Ziele erreichen. Ich habe festgestellt, dass kleine Schritte zu großen Veränderungen führen können.

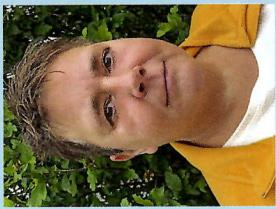


# MAV

## Mitarbeitendenvertretung des Kirchenkreises Celle und der Diakonie Südlheide

gGmbH**Silke Sommerfeld**

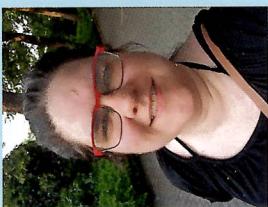
Ich bin in der MAV um unseren Arbeitsplatz aktiv mitzugestellen. Ich möchte mich für Gerechtigkeit und die Gemeinschaft engagieren. Nich snacken, taupacken!

**Veronika Kloth**

stellv. Vorsitzende  
Meine Schwerpunkte sind bei Kita und Verwaltung. Und ich stehe als Schwerbehindertenbeauftragte zur Verfügung. Mein Ziel für die Zukunft ist es, sich auf den Weg zu machen, um Lösungen zu finden

**Christina Graffunder**

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

**Gabriele Baron**

Mein Anliegen ist das Arbeiten auf Augenhöhe. Kompetenzen sind wichtiger als Hierarchien. Ich wünsche mir mehr Miteinander und Wertschätzung für unsere Kolleg:innen.

**Dörte Scheffler**

Ich bin in der MAV, weil ich mich für meine Kollegen einsetzen möchte. Um sie zu unterstützen und zu ermutigen ihre Rechte kennenzulernen, durchzusetzen und in Anspruch zu nehmen.

**Susanne Schuermann**

Ich sehe mich als Vermittlerin bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Die ganzheitliche Betrachtung der Situation bei der Findung von Lösungen und Kompromissen ist mein Anliegen.

**Luisa Juskowiak**

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

**Artje 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 vertrauensvoll unterstützen und begleiten zu dürfen.

**Claudia Timmermann**

Seit elf Jahren bin ich als Pfarramtssekretärin und Küsterin in der Martinskirche Großmoor tätig und freue mich darüber, meine Erfahrungen an andere weitergeben zu können.

**Daniela Brückner**

Ich freue mich darüber gemeinsam mit der MAV Positives für die Mitarbeiter:innen bewegen zu können, bei Problemen zu helfen und zu vermitteln.

## Raus aus der Tabuzone! Sexuelle Übergriffe in der Pflege

Pflegekräfte wählen eine anstrengende und verantwortungsvolle Arbeit, die oft mit Belastungen durch enge Zeitvorgaben und Schichtbetrieb verbunden ist. Die finanzielle Entschädigung ist nicht überwältigend.

Sie starten mit hohem Idealismus. Sie wollen ihren Patientinnen und Patienten helfen, gesund zu werden oder mit ihrer Krankheit zu leben. Viele sind ihnen dafür dankbar und anerkennen und respektieren ihre Arbeit.

Einige aber miss verstehen das Engagement oder nützen es sogar aus. Ihr Dank ist ein dummer Spruch, eine entwürdigende Bemerkung, eine unerwünschte Berühring. Das kann schlimm sein, vor allem wenn es unerwartet kommt. Solche Handlungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern bilden unter Umständen sogar einen Straffatbestand und können angezeigt werden. Niemand muss sich das gefallen lassen.

Als «sexuelle Belästigung» gilt jedes unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug. Auch allgemeine sexistische Bemerkungen fallen darunter, so etwa Witze über Frauen allgemein, über Blondinen oder Schwule.

Belästigungen kommen oft ohne Vorwarnung. Manchmal aber zeichnen sich unerwünschte Annäherungen allmählich ab. Auf zunächst eher harmlose Bemerkungen folgen deftigere Sprüche. Manche Patienten probieren aus, wo die Grenze ist, und finden es lustig, wenn ihr Gegenüber jedes Mal verlegen wird, sich aber nicht wehren kann.

Bremsen Sie möglichst früh, damit es gar nicht so weit kommt, dass Sie in Bedrängnis geraten. Diskutieren Sie rechtzeitig im Team, ob andere mit diesem Patienten Ähnliches erleben.

**Rückendeckung von Vorgesetzten**

Unerlässlich ist ein starkes Netz an Unterstützung. Die Betroffenen benötigen Rückendeckung von Vorgesetzten aber auch vom Team. Ein offener Austausch in wertschätzender Atmosphäre über problematische Pflegevorfälle stärkt die Mitarbeitenden.

- Es bietet sich daher an dieses Thema in regelmäßigen Teamtagungen und Gesprächen immer wieder zum Thema zu machen und Handlungssstandards festzulegen.

- Wirtschaftliche Gründe (Wir dürfen den Kunden nicht verlieren...) dürfen nicht dazu führen, dass Pflegekräften in solchen Situationen nicht der Rücken gestärkt wird.

Wenn man sich von Leitung und Team gut aufgefangen fühlt, kann das negativen Folgen durch sexuelle Belästigungen und Übergriffe effektiv entgegenwirken und dabei helfen Geschehenes emotional gut zu verarbeiten und für zukünftige Ereignisse gewappnet zu sein.

Gelingt die Problemlösung innerhalb des Teams nicht, ist es sinnvoll, externe professionelle Beratung, Intervention oder Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Ein durch Belästigung belastetes Arbeitsklima kann verheerende Auswirkungen haben: Belästigte Mitarbeiter verlieren ihre Motivation, die Qualität ihrer Leistungen leidet, nicht selten erkranken sie und verlassen den Beruf. Gefragt sind eine adäquate Prävention und wirksamer Schutz.

### Präventive Maßnahmen

- Bleiben Sie Ihren Clienten gegen über beim „Sie“, dulden Sie es nicht mit Vornamen oder „du“ angesprochen zu werden.
- Eine von der Geschäftsführung klar kommunizierte Null-Toleranz-Politik – Übergriffe werden bei der Strafverfolgungsbehörde angezeigt – führt ebenfalls nachweislich zu einer signifikanten Zivilisierung der Sitten.
- Moderne Pflegeinstitutionen informieren ihre Kunden nicht nur über ihre Rechte, sondern auch über ihre Pflichten. Ein bereits vor dem Eintritt abzugebendes Merkblatt hält fest, dass die Institution Respekt gegenüber den Pflegenden erwartet. Die Kunden müssen die Würde, die Rechte und die Grenzen des Personals achten. Dieses ist gehalten, Grenzverletzungen, auch verbaler Art, zu melden.

- Meine Empörung ist berechtigt!
- Mein Gefühl gilt!
- Auch Worte können zuviel sein!
- Ich muss nicht immer lieb sein!
- Ich kann Verständnis haben und mich trotzdem klar abgrenzen!
- Schuldgefühle helfen mir nicht!
- Ich lasse mich nicht unter Druck setzen!
- Ich übernehme die Führung!
- Ich benenne die Dinge und breche das Tabu!
- Die Verantwortlichen müssen handeln!
- Das Gesetz schützt mich.

fragen, ob er seine sexuellen Probleme gerne mit einem Psychologen besprechen möchte.

Der Einsatz gelber bzw. roter Karten (der Patient wird verwarnt bzw. ihm wird gekündigt) im englischen Pflegewesen hat zu einem markanten Rückgang der körperlichen Übergriffe auf Pflegende geführt.

- Klare und verbindliche Leitlinien für alle Mitarbeitenden schaffen Orientierung. In so ein Reglement gehört die Stellungnahme des Arbeitgebers, dass sexuelle Belästigung gegen Mitarbeiter nicht geduldet und vom Gesetz geahndet wird. Eine Definition und ein Verhaltenskatalog halten fest, was darunter zu verstehen ist. Ansprechpersonen und -stellen werden benannt. Es werden Sanktionen aufgelistet, die auf Verletzung des Verbotes folgen. In einer Weisung ist festgelegt, wie Vorgesetzte im Falle einer Meldung handeln müssen. So werden sie bei ihrer Aufgabe unterstützt, Grenzüberschreitungen zu unterbinden und zu sanktionieren.

Ein durch Belästigung belastetes Arbeitsklima kann verheerende Auswirkungen haben: Belästigte Mitarbeiter verlieren ihre Motivation, die Qualität ihrer Leistungen leidet, nicht selten erkranken sie und verlassen den Beruf. Gefragt sind eine adäquate Prävention und wirksamer Schutz.

### Präventive Maßnahmen

- Bleiben Sie Ihren Clienten gegen über beim „Sie“, dulden Sie es nicht mit Vornamen oder „du“ angesprochen zu werden.
- Eine von der Geschäftsführung klar kommunizierte Null-Toleranz-Politik – Übergriffe werden bei der Strafverfolgungsbehörde angezeigt – führt ebenfalls nachweislich zu einer signifikanten Zivilisierung der Sitten.
- Moderne Pflegeinstitutionen informieren ihre Kunden nicht nur über ihre Rechte, sondern auch über ihre Pflichten. Ein bereits vor dem Eintritt abzugebendes Merkblatt hält fest, dass die Institution Respekt gegenüber den Pflegenden erwartet. Die Kunden müssen die Würde, die Rechte und die Grenzen des Personals achten. Dieses ist gehalten, Grenzverletzungen, auch verbaler Art, zu melden.

- Meine Empörung ist berechtigt!
- Mein Gefühl gilt!
- Auch Worte können zuviel sein!
- Ich muss nicht immer lieb sein!
- Ich kann Verständnis haben und mich trotzdem klar abgrenzen!
- Schuldgefühle helfen mir nicht!
- Ich lasse mich nicht unter Druck setzen!
- Ich übernehme die Führung!
- Ich benenne die Dinge und breche das Tabu!
- Die Verantwortlichen müssen handeln!
- Das Gesetz schützt mich.

fragen, ob er seine sexuellen Probleme gerne mit einem Psychologen besprechen möchte.

Der Einsatz gelber bzw. roter Karten (der Patient wird verwarnt bzw. ihm wird gekündigt) im englischen Pflegewesen hat zu einem markanten Rückgang der körperlichen Übergriffe auf Pflegende geführt.

- Klare und verbindliche Leitlinien für alle Mitarbeitenden schaffen Orientierung. In so ein Reglement gehört die Stellungnahme des Arbeitgebers, dass sexuelle Belästigung gegen Mitarbeiter nicht geduldet und vom Gesetz geahndet wird. Eine Definition und ein Verhaltenskatalog halten fest, was darunter zu verstehen ist. Ansprechpersonen und -stellen werden benannt. Es werden Sanktionen aufgelistet, die auf Verletzung des Verbotes folgen. In einer Weisung ist festgelegt, wie Vorgesetzte im Falle einer Meldung handeln müssen. So werden sie bei ihrer Aufgabe unterstützt, Grenzüberschreitungen zu unterbinden und zu sanktionieren.

Ein durch Belästigung belastetes Arbeitsklima kann verheerende Auswirkungen haben: Belästigte Mitarbeiter verlieren ihre Motivation, die Qualität ihrer Leistungen leidet, nicht selten erkranken sie und verlassen den Beruf. Gefragt sind eine adäquate Prävention und wirksamer Schutz.

### Präventive Maßnahmen

- Bleiben Sie Ihren Clienten gegen über beim „Sie“, dulden Sie es nicht mit Vornamen oder „du“ angesprochen zu werden.
- Eine von der Geschäftsführung klar kommunizierte Null-Toleranz-Politik – Übergriffe werden bei der Strafverfolgungsbehörde angezeigt – führt ebenfalls nachweislich zu einer signifikanten Zivilisierung der Sitten.
- Moderne Pflegeinstitutionen informieren ihre Kunden nicht nur über ihre Rechte, sondern auch über ihre Pflichten. Ein bereits vor dem Eintritt abzugebendes Merkblatt hält fest, dass die Institution Respekt gegenüber den Pflegenden erwartet. Die Kunden müssen die Würde, die Rechte und die Grenzen des Personals achten. Dieses ist gehalten, Grenzverletzungen, auch verbaler Art, zu melden.

- Meine Empörung ist berechtigt!
- Mein Gefühl gilt!
- Auch Worte können zuviel sein!
- Ich muss nicht immer lieb sein!
- Ich kann Verständnis haben und mich trotzdem klar abgrenzen!
- Schuldgefühle helfen mir nicht!
- Ich lasse mich nicht unter Druck setzen!
- Ich übernehme die Führung!
- Ich benenne die Dinge und breche das Tabu!
- Die Verantwortlichen müssen handeln!
- Das Gesetz schützt mich.

## Darf Urlaub verfallen?

Viele Beschäftigte haben am Jahresende noch Resturlaub zur Verfügung. Wann der Urlaubsanspruch nach **TV-L** verfällt und bis wann eine Urlaubsübertragung in das Folgejahr möglich ist, lesen Sie in diesem Überblick.

### Wann verfällt Urlaub?

Nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz muss Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung in das Folgejahr kann nur unter besonderen Voraussetzungen verlangt werden.

### Urlaubsübertragung bis zum 30.09.

Infolge der Änderung des § 8 NEUrgVO gilt allerdings für den Geltungsbereich der DienstVO folgende Rechtsanwendung:

„Ein in das nächste Urlaubsjahr übertragener Resturlaubsanspruch (sowohl der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch als auch ein eventueller Anspruch auf Zusatzurlaub) verfällt, wenn er nicht spätestens am 30.09. des auf das jeweilige Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr angetreten ist (§ 22 DienstVO i.V.m. § 8 NEUrgVO).“

Dass heißt: Im kirchlichen Bereich kann Resturlaub aus dem Vorjahr bis zum 30.09. des Folgejahres auch ohne irgendwelche Voraussetzungen genommen werden.

Darüber hinaus entschied das Bundesgericht, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nur dann erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat. Der Arbeitgeber ist gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu

sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“.

### Was gilt für Urlaubsübertragung bei Krankheit?

Probleme hinsichtlich der Übertragung von Urlaub ergeben sich insbesondere immer dann, wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt. Jahrelang vertrat das Bundesarbeitsgericht die Ansicht, dass ein Urlaubsanspruch spätestens dann verfällt, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsübertragszeitraums, also dem 31.03. des Folgejahrs, krank war. Hier hat eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil v. 20.01.2009) zu einer grundlegenden Änderung der Rechtsprechung geführt.

Seither gilt: Kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragszeitraumes nicht nehmen, bleibt der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten.

### Bei Langzeiterkrankungen verfällt der Urlaub nach 15 Monaten

Weil sich bei Arbeitnehmern, die über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt sind, die so jährlich erworbenen Urlaubsansprüche ins Unermessliche addieren können, legte der EuGH eine Grenze fest. Demnach ist nunmehr gefestigte Rechtsprechung, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahrs verfällt.

## Wie viele Urlaubstage darf der Arbeitgebende mit Betriebsurlaub verplanen?

Aus „dringenden betrieblichen Belangen“ darf der/die Arbeitgeber/in einen Betriebsurlaub für die Angestellten festlegen (z.B. Ferien-Schließzeit in der KITA).

Die gute Nachricht für Arbeitnehmenden ist, dass der Arbeitgebende nicht den gesamten Urlaubsanspruch als Betriebsurlaub verplanen darf.  
Nach einem Urteil des Bundesgerichtes dürfen Arbeitnehmer:innen

Hat eine: Arbeitnehmer:in z. B. Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr, dann können nach dieser Formel 18 Urlaubstage als Betriebsurlaub vom Arbeitgebenden verplant werden. Die restlichen 12 Urlaubstage stehen dann aber zur freien Verfügung.

## Teilzeit - Vollzeit

Der Unterschied zwischen Teilzeit und Vollzeit besteht grundsätzlich darin, dass Sie in Teilzeit weniger arbeiten als in Vollzeit. Eine genaue Zahl an Stunden ist dabei nicht vorgegeben. In § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsge-setz (TzBfG) heißt es nur: „Teilzeitbeschäftigt ist ein/e Arbeitnehmer, in dessen/deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmendens.“

Wenn Sie von Vollzeit in Teilzeit wechseln wollen, müssen Sie das beantragen. Und zwar mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn. Reichen Sie den Antrag schriftlich ein, es genügt auch eine E-Mail. Teilen Sie Ihrem/Ihrer Vorgesetzten darin unbedingt mit, wie viele Stunden Sie wann in Teilzeit arbeiten möchten – und wann nicht. Fehlt diese Information, kann der/die Arbeitgeber in selbst entscheiden, wie er Ihre Teilzeitstelle gestaltet.

Wer einmal in Teilzeit gewechselt ist, für den ist der Weg zurück in Vollzeit

nicht leicht. Denn es gibt keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit. Sie müssen nur dann bevorzugt berücksichtigt werden, wenn eine Vollzeitstelle frei ist und Sie für die Position genauso gut geeignet sind wie andere Bewerber (§ 9 TzBfG)

Aber seit 2019 ist eine Rückkehr in Vollzeit einfacher geworden: Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 45 Angestellte und sind Sie länger als sechs Monate dort beschäftigt, haben Sie einen Anspruch auf Brückenteilzeit. Sie können damit Ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum verringern und dabei schon festlegen, dass Sie anschließend wieder zu Ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. (Lesen Sie dazu Seite 16/17).

**Gut zu wissen:**  
Weil Arbeitnehmende in Teilzeit nicht beteiligt werden dürfen, kann Ihr Arbeitgeber das Gehalt nur entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzieren, nicht aber am Stundenlohn drehen. Gleichermaßen gilt für Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

## Was bedeutet Brückenteilzeit?

### Was unterscheidet die Brückenteilzeit von der „klassischen“ Teilzeit?

Bei der bisherigen, unbefristeten Teilzeit kann der Arbeitnehmende die Arbeitszeit zwar reduzieren, dies ist aber auf Dauer angelegt. Bei der Brückenteilzeit dagegen kann er/sie nach einer gewissen Zeit wieder zur ursprünglichen Stundenzahl zurückkehren.

### Ersetzt die Brückenteilzeit den Anspruch auf die klassische Teilzeit?

Nein, auch die klassische Teilzeit mit dauerhafter Reduzierung der Arbeitszeit ist weiterhin möglich.

### Darf ich bei der Brückenteilzeit meine Stundenzahl beliebig wechseln?

Nein, bei der Brückenteilzeit kann der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitszeit nur für eine gewisse Zeit reduzieren und muss anschließend wieder zurück auf die ursprüngliche Arbeitszeit gehen. Man kann beispielsweise von 30 Stunden auf 20 Stunden reduzieren und muss dann hinterher wieder auf 30 Stunden hochgehen.

### Kann ich als Arbeitnehmer/in über die Rückkehr auf die ursprüngliche Arbeitszeit spontan entscheiden?

Nein, die gesamte Brückenteilzeit muss von Anfang an komplett durchgeplant werden. Es wird also verbindlich festgelegt, von wann bis wann der/die Beschäftigte seine Arbeitszeit um wie viele Stunden reduziert und ab welche Stundenzahl hochgeht.

### Wie wird die Anzahl der Mitarbeitenden gezählt?

Ausschlaggebend ist die Zahl der Mitarbeitenden des Gesamtunternehmens, es werden also die Beschäftigten an allen Standorten zusammengezählt. Dabei geht es nach Köpfen, d.h. auch Teilzeikräfte und Minijobber:innen zählen voll. Befristet Beschäftigte werden mitgerechnet, wenn

## Was bedeutet Brückenteilzeit?

### Wie lange kann ich Brückenteilzeit nehmen?

Die Arbeitszeit muss für mindestens ein Jahr und darf für höchstens fünf Jahre reduziert werden.

### Welche Voraussetzungen gelten bei Brückenteilzeit?

Es gelten folgende drei Bedingungen: Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen. Außerdem muss das Unternehmen mindestens 45 Arbeitnehmende haben.

### Wie muss der/die Arbeitgebende die Arbeitnehmende informieren?

Bei einem Antrag auf Brückenteilzeit muss der/die Arbeitnehmende angeben, von wann bis wann die Brückenteilzeit laufen soll. Zum anderen muss der/die Arbeitgebende informiert werden, wie viele Stunden der/die Mitarbeitende während der Brückenteilzeit arbeiten möchte und wie diese Arbeitszeit verteilt werden soll.

### Was sind das für Regeln?

Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitenden dürfen einen Wunsch nach Brückenteilzeit ablehnen, wenn pro 15 Mitarbeitenden mehr als eine Person in Brückenteilzeit arbeiten will. Einen Antrag, der darüber hinaus geht, darf der/die Arbeitgeber:in ablehnen. Dabei geht es ausschließlich nach Beschäftigten in Brückenteilzeit, andere Teilzeitkräfte zählen nicht mit. Hat das Unternehmen mehr als 200 Mitarbeitende, ist die Anzahl der Brückenteilkräfte kein Ablehnungsgrund mehr.

### Wie wird die Anzahl der Mitarbeitenden direkt hintereinander nehmen?

Nein, zwischen dem Ende einer Brückenteilzeit und dem Antrag auf eine Neue muss mindestens ein Jahr liegen.

### Haben Sie weitere Fragen zum Thema Brückenteilzeit?

Wenden Sie sich an Veronika Kloth von der MAV (Tel. 05141 7505 500) oder schauen Sie auf unsere Homepage ([www.mav-celle.de](http://www.mav-celle.de)).

sie mindestens sechs Monate pro Jahr im Unternehmen tätig sind. Saisonkräfte oder Aushilfen, die nur wenige Wochen im Jahr arbeiten, werden nicht berücksichtigt. Auch Azubis werden nicht mitgezählt. Zeitarbeitskräfte zählen ebenfalls nicht, da sie beim Zeitarbeitsunternehmen angestellt sind, also einen anderen Arbeitgebenden haben.

### Wie muss der/die Arbeitgebende die Arbeitnehmende informieren?

Bei einem Antrag auf Brückenteilzeit muss der/die Arbeitnehmende angeben, von wann bis wann die Brückenteilzeit laufen soll. Zum anderen muss der/die Arbeitgebende informiert werden, wie viele Stunden der/die Mitarbeitende während der Brückenteilzeit arbeiten möchten und wie diese Arbeitszeit verteilt werden soll.

Grundsätzlich sollen sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende über den Zeitraum, den Umfang und die Lage der reduzierten Arbeitszeit einigen.

Deshalb ist es sehr zu empfehlen, bei Teilzeitwünschen zunächst das Gespräch mit dem:der Vorgesetzten zu suchen. Außerdem muss der/die Arbeitgebende in Textform informiert werden. Das bedeutet, dass die Brückenteilzeit schriftlich angezeigt werden muss, aber keine Original-Unterschrift notwendig ist. Ein formloses Schreiben, ein Fax oder eine E-Mail genügen.

**Darf der/die Arbeitgebende die Brückenteilzeit ablehnen?**  
Ja, das ist möglich, wenn die Zumutbarkeitsregeln überschritten sind oder es betriebliche Gründe gibt. Letzteres muss immer im Einzelfall entschieden werden. Denn hinsichtlich der Ablehnungsgründe, die ein Arbeitgebender angeben kann, legen die Gerichte einen sehr strengen Maßstab an.

Obwohl das Gesetz von „betrieblichen Gründen“ spricht, worunter ursprünglich rational nachvollziehbare Gründe zu verstehen sein sollten, verlangen die Gerichte, dass diese Gründe darüber hinaus hinreichend gewichtig sind.

Somit gestaltet sich die Ablehnung eines Teilzeitanspruchs als sehr schwierig.

**Kann man mehrere Brückenteilzeiten direkt hintereinander nehmen?**  
Nein, zwischen dem Ende einer Brückenteilzeit und dem Antrag auf eine Neue muss mindestens ein Jahr liegen.

Wenden Sie sich an Veronika Kloth von der MAV (Tel. 05141 7505 500) oder schauen Sie auf unsere Homepage ([www.mav-celle.de](http://www.mav-celle.de)).

## Bericht aus der Schwerbehinderten-Vertretung

Die Pandemie hat auch mir, Veronika Kloth, die Arbeit als Schwerbehindertenbeauftragte erschwert. So konnten keine Versammlungen oder Treffen stattfinden, daher möchte ich Ihnen auf diesem Wege eine Zusammenfassung der Arbeit „im Verborgenen“ geben.

Mit der Wahl der neuen Mitarbeitervertretung wurde auch die Vertretung der Schwerbehinderten gewählt. Neben mir wurde auch ein Vertreter, Manfred List, gewählt. Gerne hätten wir uns zusammen um die Belange der Mitarbeiter mit Einschränkung gekümmert. Da im Kirchenkreis Celle die Voraussetzungen für eine Freistellung für die Arbeit nicht gegeben ist, konnte ich im Rahmen meiner Wahl in die Mitarbeitervertretung hier Aufgaben und Anfragen wahrnehmen.

Meine Aufgaben erstreckten sich auf die Hilfe von Anträgen auf Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB). Hier konnte ich zwei Mitarbeitenden behilflich sein, ihre Einschränkung anzuerkennen zu lassen. Ein weiteres Aufgabenfeld war die Unterstützung bei der Überprüfung bzw. die Anerkennung eines höheren GdB's durch das Landesamt für Soziales.

Mitarbeitende mit einem GdB von 30 oder 40 haben sich an mich gewandt und ich konnte behilflich sein, diese im Rahmen eines Gleichstellungsverfahrens anzuerkennen zu lassen.

## Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Krankengeldzuschuss

Wer aufgrund einer Erkrankung nicht arbeitsfähig ist und diese Arbeitsunfähigkeit nicht grob fahrlässig selbst verursacht hat, bekommt das Entgelt (Gehalt) für 6 Wochen weitergezahlt.

Dabei können mehrere Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund derselben Erkrankung addiert werden, wenn sie in einem Zeitraum von 6 Monaten liegen

Nach Ablauf der 6 Wochen endet die Lohnfortzahlung des/der Arbeitgeber/den und die Krankengeldzahlung



Doch hier gibt es den sog. **Krankengeldzuschuss** des/der Arbeitgeber/den. Er errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen gezahlttem Krankengeld und dem Nettogehalt des/der Arbeitnehmenden.

## 30 Jahre Kirchenamt und 10 Jahre MAV

Unsere stellvertretende Vorsitzende **Veronika Kloth** hat in diesem Jahr gleich zwei Jubiläen zu feiern. Seit nunmehr 30 Jahren ist sie in verschiedenen Bereichen der Kirchenamtsverwaltung tätig. Zunächst in Soltau und nach der Fusion der Ämter hier bei uns in Celle. Und im Mai waren es dann 10 Jahre, in denen sie als gewähltes Mitglied zum Gremium unserer MAV gehört. Seit einigen Jahren ist sie mit einer Vollzeitstelle freigestellt für die Arbeit in der MAV.

durch die Krankenkasse beginnt. Sie beträgt nur noch 70% des Bruttoverdienstes (jedoch nie mehr als 90% des Nettoverdienstes).

Ein Recht auf Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) hat jeder Mitarbeiter, der länger als 6 Monate unter den Folgen einer Erkrankung leidet.

Wer einen festgestellten Grad der Behinderung hat, ist **nicht** verpflichtet, diesen beim Arbeitgeber anzugeben. Wenn Sie jedoch die 5 Tage „Zusatzurlaub“ in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie dieses selbstverständlich dem Arbeitgeber mitteilen.

- Mein Wunsch ist es, alle Mitarbeiterinnen, deren Einschränkung bereits festgestellt wurde, zu erreichen. Hierzu benötige ich Ihre Hilfe. Bitte senden Sie mir unter der Mailadresse:

**SBV.Celle@evlka**

Ihre persönlichen Daten zur Erstellung einer Liste zu. Das wird mir dabei helfen, Ihnen Einladungen zu Versammlungen oder Treffen zuzusenden. Aber auch, um Mitarbeiterinnen, die bereits einen GdB von 30 oder 40 haben, dabei zu helfen, die Anerkennung als Gleichgestellter zu beantragen oder die Möglichkeit einer Neufeststellung prüfen zu lassen.

Diese langjährige Erfahrung kommt uns sehr zugute, da man ihr in Tarif- und Arbeitsrechtfragen nichts vormachen kann. Auch ihre gute Vernetzung mit anderen MAV'en und der Kirchenbewerkschaft haben uns schon oft weitergeholfen.

Wir sagen: Danke Veronika, für Dein Engagement und deine kompetente Arbeit. Mach weiter so!