

Was ist ein triftiger Grund? Die nachfolgende Aufzählung soll Ihnen zeigen, was im Einzelnen unter einen triftigen Grund zu verstehen ist.

Sollten ein oder mehrere Beispiele auf Sie bzw. Ihre aktuelle Situation zutreffen, raten wir Ihnen, sich ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen.

- Sie möchten sich auf eine andere Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber bewerben
- Ihr bisheriger Vorgesetzter geht in den Ruhestand oder wechselt den Arbeitsplatz
- Sie übernehmen zusätzliche oder höherwertige Aufgaben oder sogar ein neues Aufgabengebiet
- Sie planen eine längere Auszeit (Elternzeit, Familienpflegezeit, Sonderurlaub)

Sollten Sie mit Ihrem Zwischenzeugnis nicht zufrieden sein, sich falsch oder schlecht beurteilt fühlen oder Verständnisfragen haben, so scheuen Sie nicht den Gang zur MAV. Wir beraten Sie gerne.

Nicht ohne (m)eine MAV! – Aufruf zur Kandidatur für die MAV-Wahl 2016

Die MAV ist das Vertretungsorgan der Belegschaft einer Dienststelle/Einrichtung. Wer keine MAV hat, hat keinerlei kollektive Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte und kein Sprachrohr gegenüber der Leitung.

Ende April 2016 endet die Amtszeit der jetzigen MAV. Wir suchen Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind, sich für die Interessen, Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden einzusetzen.

Wir möchten gern auf Themenwünsche der Mitarbeitenden eingehen, daher freuen wir uns über Vorschläge von euch für eines unserer nächsten MAV-Infoheftchen. Schickt uns dazu einfach eine Mail mit euren Vorschlägen an:
MAV.Celle@evlika.de.
Wir freuen uns darauf.

Sabine Barrass (Vorsitzende der MAV) Kindergartenleiterin
Tel: 05141/7505-500 od. 505

Elke Borcherth Krippenleiterin in Celle-Neustadt
Tel: 05141/42399

Gudrun Hundt Bereitschaftskraft im Carl-Böttcher-Haus
Tel: 05141 / 4849680

Renate Jobusch Ergotherapeutin im Carl-Böttcher-Haus
Tel: 05141 / 4849680

Marita Kanne Pfarrsekretärin in Celle– Neuenhäusern
Tel: 05141/25288

Veronika Kloth Verwaltungsanstellte im Kirchenamt Celle
Tel: 05141/7505-130

Sabine Koppelman Diplom Sozialarbeiterin
Tel: 05141 / 902011

Ralf Pfeiffer Küster der Stadtkirche in Celle
Tel: 05141/550345

Inge Riegel (Schriftführerin) Kindergartenleiterin in Wietze
Tel: 05146/2154

Silke Schlingmann (stellv. Vorsitzende) Krankenschwester in der Diakoniestation Winsen Tel: 0175/3505611

Brigitte Siebe Leiterin der Beratungsstelle für Arbeitslose in Celle
Tel: 05141/9090-386

Margot Wiegand Altenpflegerin in der Diakoniestation Winsen
Tel: 01520 / 6520263

Mitarbeitervertretung des Ev.-luth.
Kirchenkreises Celle
Berlinstraße 4
29223 Celle

Telefon: 05141/7505-500
Fax: 05141/7505-596
E-Mail: MAV.Celle@evlika.de

Mehr Info auch unter:
www.mav-celle.de



Mitarbeitervertretung des
Ev.-luth. Kirchenkreises Celle

MAV - Info

01 - 2015

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

heute stellen wir Themen, welche in der letzten Zeit von Mitarbeitenden und der MAV im Gespräch waren, vor. Vielleicht ist ja auch etwas davon für Sie von Interesse.

- Tarifeinigung über die Entgelterhöhung im Bereich des TV-L wird im kirchlichen Bereich zeitnah übertragen
- Vorbeschäftigung in Teilzeit muss für die spätere Stufenzuordnung in vollem Umfang angerechnet werden
- Das liebe Geld—Erklärung zur Auszahlung von Mehrstunden
- Zwischenzeugnis nicht vergessen
- Nicht ohne (m)eine MAV! Aufruf zur Kandidatur für die MAV—Wahl 2016

Tarifeinigung über die Entgelterhöhungen im Bereich des TV-L wird im kirchlichen Bereich zeitnah übertragen

Wie die Kirchengewerkschaft Niedersachsen auf ihrer Homepage berichtet, hat der ADK-Vorbereitungsausschuss am 16.04.2015 entschieden, dass die Auszahlung der Entgelterhöhungen im TV-L-Bereich unter Vorbehalt bereits mit den Mai-Entgelten rückwirkend ab März 2015 erfolgen soll. Die Kirchen haben grundsätzlich ihre Bereitschaft erklärt, im Vorgriff auf einen noch ausstehenden Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission die Entgelterhöhungen im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung im Rahmen der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder umzusetzen. Dort ist die Tarifeinigung allerdings noch nicht rechtsgültig, da die Tarifparteien eine Erklärungsfrist bis zum 30. April 2015 haben. So werden die Gewerkschaftsmitglieder befragt, ob sie das Verhandlungsergebnis akzeptieren. Es ist allerdings von einer Annahme auszugehen.

Leider gibt es mit der Auszahlung der Entgelterhöhung eine kleine Enttäuschung. Die Comramo, ein EDV-Dienstleister der Ev. Kirchen, teilt mit, dass die Berechnung der neuen Gehälter erst später abgeschlossen werden kann. Somit soll eine Auszahlung spätestens Ende Juni erfolgen.

Vorbeschäftigung in Teilzeit muss für die spätere Stufenzuordnung in vollem Umfang angerechnet werden

In seinem Urteil vom 27.03.2014 (6 AUZR 571/12) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass für die Ermittlung der Stufenzuordnung im Rahmen des § 16 Abs. 2, Satz 3 TV-L, einschlägige Vorbeschäftigungszeiten auch dann voll anzurechnen sind, wenn diese in Teilzeit abgeleistet wurden.

Auch, wenn im Schrifttum teilweise gefordert wird, für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten einen Mindestbeschäftigungsumfang festzulegen, setzt der

Verlauf des § 16 Abs. 2, Satz 3 TV-L keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraus. Ein solcher Mindestbeschäftigungsumfang würde auch gegen den § 4 Abs. 1, Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verstoßen, der es verbietet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter zu behandeln.

Das liebe Geld—Erklärung zur Auszahlung von Mehrstunden

Immer wieder kommt es zu Missverständnissen bzw. Ärger, wenn es um die Auszahlung von Mehrstunden geht. Die landläufige Meinung man würde weniger verdienen als mit einem Vertrag und Feststunden stimmt so nicht. Vergleichen lässt sich nur das Bruttoentgelt. Für Mehrstunden wird im Regelfall die gleiche Stundenvergütung wie für die vertraglichen Stunden gezahlt.

Das Nettoentgelt kann nicht zum Vergleichen herangezogen werden. Denn hierbei muss die Lohnsteuerklasse berücksichtigt werden und in jeder Steuerklasse gilt ein anderer Steuerfreibetrag.

Dieser Freibetrag beträgt aktuell:

Steuerklasse 1 =	950,-- €
Steuerklasse 2 =	1.083,-- €
Steuerklasse 3 =	1.794,-- €
Steuerklasse 4 =	950,-- €
Steuerklasse 5 =	105,-- €

Bis zu diesem Bruttoentgelt sind keine Lohnsteuern zu zahlen. Jeder Euro der darüber hinaus gezahlt bzw. verdient wird, muss jedoch versteuert werden. Auch der Steuersatz steigt mit zunehmenden Einkommen (Progression).

Bei der Auszahlung von Mehrstunden ist der individuelle Steuerfreibetrag in den meisten Fällen bereits durch das laufende monatliche Entgelt aufgebraucht. Somit müssen ab dem ersten Euro bereits Lohnsteuern gezahlt werden. Hierdurch entsteht der Eindruck, man erhalte für die Mehrstunden weniger Entgelt. Daher noch einmal:

Das Nettoentgelt ist nicht zum Vergleichen geeignet.

Es sollte aber auch bedacht werden, dass für die

Mehrstunden auch Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden und damit höhere Rentenansprüche entstehen. Für die Rentenversicherung zählt das Bruttoentgelt und nicht das Netto.

Dieses ist zwar im Augenblick nicht interessant (man hat ja jetzt weniger Geld in der Tasche) aber wenn wir eines Tages in Rente gehen, zahlt es sich wieder aus. Für Rückfragen steht ihnen ihr persönlicher Personalsachbearbeiter gerne zur Verfügung. Den Namen entnehmen sie bitte ihrer Gehaltsabrechnung.

Zwischenzeugnis nicht vergessen!!!

Die meisten Beschäftigten wissen, dass ihnen im Falle der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitszeugnis zusteht und fordern dieses auch ein. Weniger bekannt ist, dass in bestimmten Fällen auch die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses durchaus berechtigt ist.

Was ist ein Zwischenzeugnis? Für ein

Zwischenzeugnis gelten die gleichen formalen Grundsätze wie für das Arbeitszeugnis zum Ende eines Anstellungsverhältnisses. Es sollte in der Regel in Form eines qualifizierten Zeugnisses abgefasst sein. Es enthält Daten des Arbeitnehmers, Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit, sowie Angaben zur Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis.

Warum sollte ich mir ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen? Mitarbeitende, die schon längere

Zeit bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, haben oft keine Zeugnisse über ihr aktuelles Leistungsvermögen. Hier schafft ein Zwischenzeugnis Abhilfe, indem es einen Nachweis über berufliche Erfolge, bestimmte Qualifikationen und Erfahrungen erbringt.

Habe ich einen Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses? Für uns kirchlich Beschäftigte

kommt hier der geltende Tarifvertrag TV-L zum Zuge. Dort heißt es im § 35 Abs. 2: „Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen“