

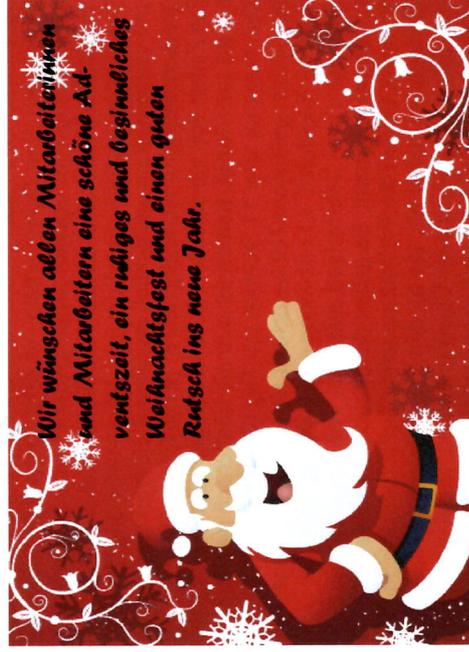
## Bericht von der Mitarbeiterversammlung am 19.10.2016

Mit einer überwältigenden Mitarbeiterzahl haben wir unsere diesjährige Mitarbeiterversammlung durchgeführt. Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende der MAV, Sabine Barrass, hat Pastor Uwe Schmidt-Seffers unsere diesjährige Mitarbeiterversammlung eröffnet. Gemeinsam haben wir unserem verstorbenen Superintendenten Dr. Hans-Georg Sundermann gedacht. Danach hielt Pastor Uwe Schmidt-Seffers eine Andacht.

Im weiteren Verlauf wurde uns durch die Mitarbeitenden in der Personalabteilung des Kirchenamtes Celle, Frau Marlies Sucker und Herrn Jens-Martin Reimker, unsere Verdienstabrechnung sehr verständnisvoll erklärt. Wer im Bedarfsfall noch mal nachschauen möchte, kann dieses auf unserer Homepage [www.mav-celle.de](http://www.mav-celle.de) gerne tun. Dort haben wir eine Verdienstabrechnung mit Erklärungen eingestellt.

Hieran schloss sich unser Gast, Herr Gerd Schürmann, mit einem Bericht zum Thema „Achtsamkeit einmal anders, von der Schwierigkeit Ja und Nein zu sagen“ an. Zum Abschluss wurden noch die Tätigkeitsberichte der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung verlesen.

Mit einem Reisesegen wurde unsere diesjährige Mitarbeiterversammlung beendet. Begleitet wurde wir in diesem Jahr durch Frau Gabriele Blanz am Klavier. Wir danken hiermit allen die uns in diesem Jahr bei der Durchführung unserer Mitarbeiterversammlung unterstützt haben.



Wir möchten gern auf Themenwünsche der Mitarbeitenden eingehen, daher freuen wir uns über Vorschläge von Ihnen für eines unserer nächsten MAV-Flyer. Schicken Sie uns dazu einfach eine Mail mit Ihren Vorschlägen an: [MAV.Celle@evika.de](mailto:MAV.Celle@evika.de). Wir freuen uns darauf.

## Mitglieder der MAV

**Sabine Barrass (Vorsitzende der MAV)** Kindergartenleiterin  
Tel.: 05141 / 7505—500

**Elke Borchert** Krippenleiterin in Celle-Neustadt  
Tel.: 05141 / 42399

**Angela Große (stellv. Vorsitzende der MAV)** Haus- und Familienpflegerin in der Diakoniestation Siloah  
Tel.: 05141 / 7505—500

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

**Veronika Kloth** Verwaltungsangestellte im Kirchenamt Celle  
Tel.: 05141 / 7505 — 230

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

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

**Dörte Scheffler** Kinderpflegerin in der Kindertagesstätte Südwinsen  
Tel.: 05143 / 668586

**Brigitte Siebe** Leiterin der Beratungsstelle für Arbeitslose in Celle  
Tel.: 05141 / 9090—386

**Stefanie Wehmaker** Erzieherin in der Paulus Kindertagesstätte Celle  
Tel.: 05141 / 481186

**Jasper Wenk** Techn. Sachbearbeiter—Bauwesen  
Tel.: 05141 / 7505—360

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

Telefon: 05141 / 7505—500  
Fax: 05141 / 7505—596  
E-Mail: [MAV.Celle@evika.de](mailto:MAV.Celle@evika.de)

Mehr Info auch unter  
[www.mav-celle.de](http://www.mav-celle.de)



Mitarbeitervertretung des  
Ev.-luth. Kirchenkreises Celle

# MAV - Info 02 - 2016

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
unsere Themen in diesem Flyer sind:

- Pflege und Job—Pflege und Beruf vereinbaren
- Aufsichtspflicht bei Erzieherinnen und Erziehern
- Päd. Fachkräfte in den ev. Kitas erhalten ab 01. Jan. 2017 den Kommunaltarif
- Beteiligung von Beschäftigten bei der Zusatzversorgungskasse
- Anrechnung von Arbeitszeit bei Fortbildung
- Bericht von der Mitarbeiterversammlung am 19. Okt. 2016
- Weihnachtsgruß



## Pflege und Job—Pflege und Beruf vereinbaren

Ab dem ersten Tag ihrer Anstellung haben Arbeitnehmer— auch Minijobber—Anspruch auf Freistellung von bis zu 10 Tagen, wenn ein naher Angehöriger verstärkt Pflege benötigt. Man nennt es „**kurzfristige Arbeitsverhinderung**“.

Seit 2008 gibt es die Möglichkeit auf Freistellung schon. Allerdings war es bisher, wie bei unbezahlten Urlaub, ohne Lohnausgleich. Nun wird jedoch dafür bezahlt. Zwar nicht vom Arbeitgeber dafür aber von der Pflegeversicherung. Sie ersetzt dem Beschäftigten, wenn Pflegeorganisationen kurzfristig nicht arbeiten können, auf Antrag rund 90 % des ausgefallenen Lohns. Man nennt es „**Pflegeunterstützungsgeld**“.

Wie bei einer Erkrankung, muss einer akuten Pflegesituation dem Arbeitgeber unverzüglich, ähnlich einer Krankmeldung, gemeldet werden. Dieses sollte gleich morgens bei Arbeitsbeginn telefonisch dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Hierbei sollte man sich nicht nur auf § 2 des Pflegezeitgesetzes beziehen sondern auch wie viele Tage man der Arbeit fernbleiben möchte.

Der Arbeitgeber kann später eine ärztliche Bescheinigung verlangen aus der ersichtlich ist, wie lange der Angehörige „**voraussichtlich Pflegebedürftig**“ ist. Der Arbeitgeber muss diese Bescheinigung nicht unbedingt verlangen. Sie ist aber in jedem Fall notwendig, um später von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen das Pflegeunterstützungsgeld zu erhalten.

Sind Pflegebedürftige über einen längeren Zeitraum auf Pflege angewiesen, können Angehörige dieses meist neben ihren Job nicht leisten. Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

Für maximal sechs Monate können sie „**Pflegezeit**“ nach § 3 des Pflegezeitgesetzes beanspruchen. Dieser Rechtsanspruch besteht aber nur für Arbeitnehmer aus Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Der ausgefallene Lohn kann teilweise durch ein staatliches Darlehen ersetzt werden. Wenn aber auch sechs Monate nicht ausreichen, gibt es zusätzlich noch den Anspruch auf eine „**Familienpflegezeit**“. Hier handelt es sich um eine pflegebedingte Arbeitszeitreduzierung. Die Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Dieser Anspruch gilt nur für Betriebe mit mindestens 25 Beschäftigten.

Wichtig: Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen maximal 24 Monate dauern. Anspruch auf beide Varianten besteht nur, wenn der Angehörige mindestens in Pflegestufe 1 (ab 2017: Pflegegrad 1) eingruppiert ist.

(Zusammenfassung aus dem Artikel der Zeitschrift „zukunft jetzt“. Das Magazin der Deutschen Rentenversicherung Ausgabe 3/2016)

**Auf unserer Homepage ([www.mav-celle.de](http://www.mav-celle.de)) befindet sich eine tabellarische Übersicht: Pflegenden Angehörige: „Worauf haben Sie Anspruch“**

## Aufsichtspflicht bei Erzieherinnen und Erziehern

Die größte Berufsgruppe in der hannoverschen Landeskirche sind ohne Frage die Erzieherinnen und Erzieher. In diesem Bereich wird auch immer wieder die Frage nach dem Umfang der Aufsichtspflicht gestellt und wann und unter welchen Umständen von einer Verletzung der Aufsichtspflicht gesprochen werden muss.

Das Arbeitsgericht München hat in einem Urteil vom 01.12.2015 (Az.: 130 C 20101/15) hierüber nun ein Urteil gefällt.

Was war der Auslöser?

Ein fünfjähriges Kind hatte vom Kindertagesstättenengelände aus mit mehreren größeren Steinen geworfen und dabei einen ordnungsgemäß am Straßenrand abgestellten PKW getroffen und dabei einen Schaden in Höhe von über 2.000 Euro verursacht. Bezüglich der Schadenregulierung war vor Gericht zu klären, ob der Kindergarten seine Aufsichtspflicht verletzt habe. Der Träger des Kindergartens argumentierte, dass die Mitarbeiter ihrer Aufsichtspflicht nachgekommen seien, da sie die im Garten befindlichen Kinder vom Gruppenraum aus beaufsichtigt hätten und die Kinder regelmäßig darüber belehrt worden wären, dass grundsätzlich keine Gegenstände über den Zaun geworfen werden dürfen.

Das Arbeitsgericht München sah keine Verletzung der Aufsichtspflicht, da „bei altersgerecht entwickelten Kindern im Kindergartenalter von 5 – 6 Jahren in der Erwartung des hier bereits gegebenen Einsetzens einer rationalen Verhaltenssteuerung und unter Berücksichtigung eines verantwortbaren pädagogischen Ermessensspielraums eine permanente Überwachung grundsätzlich nicht mehr geboten sei.“ Im vorliegenden Fall wurde auch berücksichtigt, dass es sich um Kinder im Vorschulalter und lediglich um zwei Kinder und nicht eine größere Gruppe gehandelt hat und der betroffene Junge in der Vergangenheit nach Angaben der Erzieherin keine Verhaltensauffälligkeiten gezeigt habe. Unter diesen Voraussetzungen erachtet die Rechtsprechung üblicherweise einen Kontrollabstand von 15 bis 30 Minuten als ausreichend.

## Pädagogische Fachkräfte in den ev. Kitas erhalten vom 01.Jan. 2017 den Kommuntarif

Im Juni 2016 ist bereits vom Grundsatz her die Anwendung der SuE/TVöD-Entgelttabelle im Bereich der Kindertagesstätten verabschiedet worden. Ab dem 01.01.2017 wird nun offiziell eine Änderung der Dienstvertragsordnung (DVO) vorgenommen.

Weitere Informationen über die Inhalt und Übergangsregelungen fließen allerdings noch spärlich. Aber es gibt durchaus doch schon ein wenig zu berichten.

Die Wochenarbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeitenden wird nunmehr 39 Stunden betragen; das Entgelt für einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird entsprechend anteilig berechnet und die SuE-Eingruppierungsmerkmale werden übernommen.

Es soll zu einer stufengleichen Überleitung an den Kommuntarif kommen und bereits erworbene Besitzstände gesichert werden. Die Jahresonderzuwendung wird sich künftig nach Kommuntarif (TVöD) richten.

Interessant wird für zukünftige Neueinsteiger und Beschäftigte in einer unteren Entgeltstufe sein, dass die Verweildauer in der SuE-Tabelle in der Stufe 2 drei Jahre (statt zwei Jahre im TV-L) und in der Stufe 3 vier Jahre (statt bisher drei Jahre im TV-L) beträgt und damit die höheren Entgeltstufen zwei Jahre später erreicht werden als bisher. Trotzdem bietet die Entgelttabelle des SuE im Regelfall eine finanzielle Besserung.

## Eigenbeteiligung bei der Zusatzversorgung

Im Juni 2016 wurde ebenfalls beschlossen, dass Beschäftigte eine Eigenbeteiligung von 0,4 % bei der Zusatzversorgung zu erbringen haben.

## Anrechnung von Arbeitszeit bei Fortbildung

Bei Fortbildungen geht es um Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung. Berufliche Fortbildung setzt immer einen erkennbaren Bezug zum eigenen Arbeitsbereich und insofern ein "dienstliches Interesse" an der Teilnahme voraus.

Der Umfang an Bildungsurlaub und Arbeitsbefreiung für Fort- und Weiterbildung soll jährlich insgesamt 12 Werktage nicht überschreiten (Kirchl. Amtsblatt Nr. 6/1987, Nr. 49).

Die Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Berechnet wird die tatsächlich geleistete Zeit, maximal aber 11 Stunden pro Tag (§ 11 Abs. 3 DVO). Die tatsächlich geleistete Zeit berechnet sich wie folgt: Wegezeiten (Hin-Rückfahrt) + Fortbildung + evtl. Wartezeiten.

Dabei wird kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitschäftigen gemacht. Es gelten die tatsächlich geleisteten Stunden. Dauert die Fortbildung einschließlich der Wege- und Wartezeiten länger als, die für den Tag vereinbarte Arbeitszeit, fallen Mehrarbeit oder Überstunden an. Es ist eine verkehrte Annahme, dass ein Fortbildungstag, egal wie lange er dauert, nur mit der Arbeitszeit eines Arbeitstages berechnet wird. Bei einer Fortbildung in der eigenen Einrichtung ist die Fortbildungszeit ohne Abzüge Arbeitszeit (eine Mittagspause würde als Pause abgezogen).

Weitere Informationen folgen in Kürze auf unserer Homepage.