



**DIE ZEITUNG
IHRER
MITARBEITERVERTRETUNG**
im Ev. Kirchenkreis Stuttgart



AUSGABE APRIL 2019

IN DIESER
AUSGABE:

VORWORT	1
JOBFAHRRAD	2
RECHENSCHAFTS- BERICHT 2018	3-6
NEUES AUS DEM AR- BEITTSRECHT	7
VERSCHIEDENES	8

MAV-INFO

**MIT
RECHENSCHAFTS-
BERICHT 2018**

Brutto-Netto-Miete

Durch die Veräußerung großer Teile des Wohnungsbestandes der öffentlichen Hand an private Investoren ist in den letzten Jahren Wohnraum zum Handelsgut geworden. Durch die Nullzinspolitik wurde es für Finanzinvestoren immer attraktiver auf Sachwerte wie z.B. Häuser zu setzen. Die Investitionen in diese Sachwerte müssen sich mit anderen Investitionsformen messen können, sprich Rendite abwerfen. So ist es nur konsequent, dass Investoren versuchen über Sanierungen und Mietsteigerungen die Rendite zu erhöhen.

Aufgrund des in den letzten Jahren entstandenen Wohnungsmangels haben die Anbieter die Oberhand. Sie können die Miethöhe heute deutlich stärker einseitig festsetzen als in jenen Zeiten, in denen etwa der Bund durch sozialen Wohnungsbau die Möglichkeit nutzte den Markt zugunsten von Beziehern geringer Einkommen zu lenken und damit im Gleichgewicht zu halten. Seit der Föderalismusreform 2006 greift der Bund nicht mehr in den Bau von Sozialwohnungen ein. Die Länder übernehmen diese Aufgabe aber nicht in ausreichender Weise. Verfechter des freien Marktes sind davon überzeugt, dass gerade dieser am besten für neuen Wohnraum sorgen kann. Die Realität zeigt aber etwas anderes.

Volkswirte prognostizieren eine negative Wirkung auf den Binnenmarkt, wenn mehr als 30% des verfügbaren Haushaltseinkommens für Miete ausgegeben werden. Denn dann fehlt Geld für andere Ausgaben. Dieser Wert ist in einigen deutschen Großstädten für Bezieher von geringen und mittleren Einkommen bereits häufig überschritten. Gerade für solche Menschen übersteigt der Anteil, der für die Miete aufgebracht werden muss, diesen Wert deutlich und bringt sie in finanzielle Bedrängnis.



Inzwischen kommt es in manchen Städten zur paradoxen Situation, dass nach einer Mieterhöhung die Arbeitsagentur für

Hartz-IV-Empfänger nicht mehr die erhöhten Kosten übernimmt und Menschen der Wohnungsverlust droht. In München stellt die Stadt Notunterkünfte für Arbeitnehmer bereit, die einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, aber keine Aussicht auf Wohnraum.

Der Unmut unter Mietern ist mancherorts inzwischen so groß, dass der Ruf nach Enteignung großer Wohninvesto-

ren in Bürgerinitiativen laut wird, weil Mieter mit dem Rücken zur Wand stehen und einen großen Teil des Einkommens für die Befriedigung von Finanzinvestoren ausgeben müssen.

Öffentliche Aufgaben

Es gibt Bereiche, die nach meiner Überzeugung öffentliche Aufgaben sein müssen. Grund und Boden, Wasser, Strom, Gesundheitsversorgung, um nur einige Beispiele zu nennen, sind Allgemeingut und müssen von der öffentlichen Hand gesteuert werden. Ein unregulierter freier Markt führt zu einer immer weiter fortschreitenden Umverteilung des Vermögens und zur Ausbeutung derer, die nicht über Vermögen verfügen. Einige Bürgerinitiativen in Deutschland haben bereits erfolgreich Mieterhöhungen abgewehrt. Also Bürger, organisiert euch! Dafür ist die Demokratie da.



Ihr Andreas Retzer

THEMA: JOBFAHRRAD

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In letzter Zeit erreichten uns immer wieder Anfragen, ob es möglich wäre, über die Organisation „Jobrad“ ein Leasingfahrrad zu realisieren. Bisher gibt es in der KAO (Kirchlichen Anstellungsordnung) keine Möglichkeit, ein Jobrad über die steuerlich begünstigte Entgeltumwandlung zu realisieren.

Dazu bedarf es einer tariflichen Regelung, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission zu beschließen ist.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LakiMAV) ist dazu im Gespräch mit dem Evangelischen Oberkirchenrat über eine Öffnung der KAO für Arbeitgeberzuschüsse zum Gesundheitsschutz.

So funktioniert das Model Jobrad:

Ein Jobrad wird geleast. Der Arbeitgeber behält die Leasingrate vom Bruttogehalt des Beschäftigten ein. Das Jobrad wird nach der 1% Regel versteuert. Dies bedeutet, Sie versteuern 1% des Fahrendeinkaufspreises als sogenannten geldwerten Vorteil. Der Arbeitgeber behält die Leasingrate aus Ihrem Bruttogehalt ein. Ihr zu versteuerndes Gehalt reduziert sich. Somit reduzieren sich auch die Sozialabgaben und auch die Beiträge zur Rentenversicherung sind geringer.

Verdi hat im November 2017 dazu einen Artikel veröffentlicht, hieraus ein Beispiel:

„Susanne, 39 Jahre, verheiratet und zwei Kinder, Steuerklasse 3 mit 3.500 Euro brutto im öffentlichen Dienst (also Arbeitgeber nicht vorsteuerabzugsberechtigt). Gesamtersparnis nach drei Jahren Leasing gegenüber Kauf: 198€. Aber nur dann, wenn bei der Kaufvariante die Kosten für eine fiktive Vollkaskoversicherung eingerechnet werden, also 2.875 Euro statt 2.500 Euro. Solch eine Versicherung ist beim Leasing zwingend, beim Kauf eines Rades natürlich nicht (und oftmals auch unnötig, weil zum Beispiel eine ausreichende Hausratpolice besteht). Ohne diese Versicherung wäre das selbst gekaufte Rad bereits 177€ billiger! Aber das ist ja noch nicht alles.

Nach Berechnung der Deutschen Rentenversicherung muss Susanne durch die Entgeltumwandlung (bei einer



durchschnittlichen Rentenbezugsdauer von 19,5 Jahren insgesamt mit 310 Euro weniger Rente rechnen (Mit dem heutigen Rentenwert berechnet – die Inflationsentwicklung und künftige Rentenanpassungen sind dabei noch nicht berücksichtigt). Am Schluss hat sie also 487 Euro draufgezahlt. Susannes Arbeitgeberin, die Stadtverwaltung, freut sich: Sie gewinnt insgesamt über 400 Euro durch den eingesparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungen. Gar nicht mitgerechnet ist die Kürzung von Susannes Anspruch auf Arbeitslosengeld und Krankengeld. Die werden zwar nur bei längerer Krankheit oder Arbeitslosigkeit spürbar – aber dann tun sie auch richtig weh.“

„Die win-win-win Situation (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Umwelt gewinnen) ist bei genauer Betrachtung in der Regel eine win-win-lose-lose Situation: Der Arbeitgeber gewinnt richtig, die Umwelt vielleicht auch, Arbeitnehmer verlieren fast immer. Und die Sozialversicherungen verlieren auf jeden Fall.“

Verdi meint: „Wenn die Arbeitgeber einen echten Zuschuss zur Förderung der umweltfreundlichen und gesunden Mobilität leisten und nicht nur einen staatlichen Steuervorteil weitergeben, ist ver.di sofort bereit, Jobrad-Modelle zu tarifieren. Mit einer solchen on top Lösung könnten dann wirklich alle profitieren:

- Sozialversicherungen verlieren keine Beiträge
- die persönliche Rente wird nicht gekürzt
- die Umwelt profitiert
- Beschäftigte erhalten ein wirklich billigeres Rad
- der Arbeitgeber profitiert von gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Wir als MAV können unter diesen Umständen das Modell Jobrad nicht empfehlen und hoffen auf einen echten Zuschuss des Arbeitgebers.



Jutta Goldschmitt und Barbara Mezger

RECHENSCHAFTS- BERICHT 2018

ALLGEMEINE STATISTIK

Die Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis bearbeitete 2018 insgesamt 1598 Personalfälle

Einstellungen	393
Veränderungen	764
Kündigungen	149
Weitere Beratungen	292
BEM Gespräche	110
Dienststellenleitergespräche	47



Einen großen inhaltlichen Schwerpunkt nahmen die neuen Vergütungsgruppenpläne für unsere Pflegekräfte und Hausmeister/innen, Mesner/innen und Reinigungskräfte ein.

AUSSCHUSS DER BERUFSGRUPPEN HAUSWIRTSCHAFT UND PFLEGE (DIAKONIE)

2018 hat viele Neuerungen mit sich gebracht.

Bis Anfang des Jahres haben wir im Diakonieausschuss regelmäßig Einblick in die Dienstpläne der Diakoniestationen genommen und ggf. Rückfragen gestellt. Es wurde besprochen, dies dann zukünftig nur bei Anfragen oder Auffälligkeiten zu tun.

Bitte melden Sie sich ☺, dann können wir konkret für Sie aktiv werden!

In der Diakoniestation Möhringen wurde die mobile Datenerfassung per Smartphone und dem Programm Vivendi eingeführt. Dies wurde von uns begleitet, eine Dienstvereinbarung erarbeitet und abgeschlossen.

Die Vergütungsgruppenpläne VGP26 (Beschäftigte in der offenen Arbeit, insbesondere in der Familienpflege, Nachbarschaftshilfe, Alltagsbegleitung, ambulanten Tagespflege sowie ambulanten Hospiz) und VGP54 (Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, AltenpflegerInnen, Pflegediakon/in, sowie andere Pflegekräfte insbesondere in Diakonie/ Sozialstationen und im Bereich Hospiz) wurden überarbeitet und in

der Arbeitsrechtlichen Kommission verabschiedet. Die Beschäftigten sollen dabei selbst einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Der konkrete Einzelfall darf von uns nicht durchgerechnet werden und es darf keine direkte Empfehlung ausgesprochen werden. Dies erforderte sehr viel Information, damit alle Beschäftigten verstehen konnten, um was es geht und wer berechtigt ist. Jeder sollte auch einschätzen können, wo Vor- und Nachteile liegen könnten. Dazu haben MAV Mitglieder an Schulungen teilgenommen und dann wiederum die Mitarbeitenden informiert. Für die Diakoniestation Stuttgart sowie das Kinder- und Erwachsenen hospiz gab es Veranstaltungen, bei welchen die Veränderungen dargestellt und auf die Antragsstellung von seitens der Mitarbeitenden hingewiesen wurden. Info-Artikel wurden geschrieben und Einzelgespräche geführt.

Des Weiteren gab es immer wieder Einzelanfragen zu unterschiedlichen Themen und Begleitung bei verschiedenen Gesprächen.

THEMA: MAV RECHENSCAFTSBERICHT 2018

AUSSCHUSS DER BERUFSGRUPPE ERZIEHER/INNEN (KITA)

Auch in 2018 hat uns das ständig wiederkehrende Thema der Einstellungen beschäftigt. Hier ist es unsere Aufgabe zu prüfen, ob die Person anstellungsfähig ist, d.h. die Religionszugehörigkeit muss geprüft werden, um zu beurteilen, ob die Ausbildung zur Vergütung und zur Stelle passt. Hier ist zu beobachten, dass die Zahl der Nichtfachkräfte weiterhin hoch ist und es viele befristete Verträge gibt. Auch alle weiteren Personalmeldungen wie Änderungen im Dienstumfang, Versetzung, erneute Befristung oder Stellenwechsel werden von uns angeschaut und geprüft

Ein weiteres Thema waren die Beratungen von Einzelpersonen und von ganzen Teams. Manchmal war nur ein Termin nötig und die Fragen und Probleme konnten direkt geklärt werden. Bei anderen ging die Begleitung länger, teilweise über mehrere Monate. Allerdings gibt es auch Anfragen, bei denen uns die Hände gebunden sind. Immer dann, wenn wir keinen Kontakt mit den anderen Betroffenen aufnehmen dürfen, wird es wirklich schwierig. Problematische

Situationen können nur geklärt werden, wenn das Problem auch genannt werden darf und die entsprechenden Personen darauf angesprochen werden dürfen. Selbstverständlich sind wir an die Schweigepflicht gebunden, aber Veränderungen kann es nur geben, wenn alle beteiligt sind.

Gerne waren wir dazu bereit und sind es natürlich weiterhin. Scheuen Sie sich nicht, uns bei Fragen und Problemen zu kontaktieren. Per Mail oder direkt über das MAV-Büro.

Auch ein regelmäßiger Austausch mit den Dienststellenleitungen war ein Bestandteil unserer Arbeit im zurückliegenden Jahr. Inhalte waren dabei anstehende und geplante Veränderungen, momentane Probleme und Schwierigkeiten und Austausch über weitere aktuelle Themen.

Der KiTa Ausschuss

BERICHT VOM AUSSCHUSS DER BERUFSGRUPPE HAUSMEISTER, MESNER UND REINIGUNGSKRÄFTE (HASA)

Neben unterschiedlichen Beratungen stand im Jahr 2018 die neue Entgeltordnung für den Bereich des Hausmeister- und Mesnerdienstes nach dem Vergütungsgruppenplan 16 im Mittelpunkt. Dabei war und ist es wichtig, dass die Einstufung in allen Gruppen, wie bisher nach dem Erhebungsbogen der Arbeitszeit und zur Bewertung der jeweiligen Stelle (AZE-Bogen) erfolgen muss.

Bei den Beratungen und Informationsgesprächen wurde festgestellt, dass einige Kolleginnen und Kollegen diese AZE-Bögen nicht kannten oder ein solcher Bogen schon vor vielen Jahren erstellt wurde und den derzeitigen Aufgaben und Arbeiten vor Ort nicht mehr gerecht wird.

Glücklicherweise konnte mit Unterstützung der Personalabteilungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreiche Bewertungen vorgenommen werden.

Wer noch keinen Antrag für eine Höhergruppierung gestellt hat, hat die Möglichkeit einen Antrag bis zum

31.07.2019 bei seinem Arbeitgeber zu stellen. Gerne stehen wir Ihnen hierbei beratend zur Verfügung.

Neu ist aber auch die Eingruppierung von Aushilfen im Mesner- und Hausmeisterbereich.

Im letzten KAO-Ausschuss konnten sich Dienstgeberseite und LakiMAV auf folgende Vorgehensweise einigen:

Die Vertretungsmesner und -mesnerinnen sind entsprechend der Mesnerstelle unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation einzugruppieren. Dies bedeutet, dass für die Vertretungsmesner **keine eigene AZE gemacht werden muss.**

Es bleibt den Dienstgebern überlassen, welche Aufgaben von der Vertretungskraft übernommen werden sollen. Entscheidend für die Eingruppierung ist, welche Stelle vertreten wird und welche Qualifikation er/sie mitbringt.

Der HASA Ausschuss

THEMA: MAV RECHENSCAFTSBERICHT 2018**AUSSCHUSS DER BERUFSGRUPPEN
KIRCHENMUSIK/VERWALTUNG/SOZIALES (KVS)**

Der KVS Ausschuss besteht derzeit aus vier Mitgliedern aus folgenden Berufsgruppen

- Sozialarbeiter/innen und Jugendreferent/innen
- Kirchenmusiker/innen
- Verwaltungsmitarbeiter/innen

Bereich Jugendreferent/innen

Naturgemäß ist es in den Bereichen der Verwaltung, der Kirchenmusik und der Jugend- und Sozialarbeit organisatorisch schwieriger Dienststellengespräche durchzuführen, da die Beschäftigten z. T. sehr eigenständig an einzelnen Arbeitsplätzen tätig sind.

Dennoch gibt es auch hier im Bereich der Jugend- und Sozialarbeit einige größere Dienststellen, wo dies möglich ist. Dienststellengespräche sind hervorragend geeignet, die spezifische Situation einer Einrichtung zusammen mit der MAV zu erörtern und konstruktive Lösungsansätze anzustoßen bzw. zu entwickeln.

Im Jahr 2018 wurden diese Dienststellengespräche mit der Evangelischen Jugend sowohl auf Leitungsebene als auch mit den Mitarbeiter/innen wieder aufgenommen. Diese Vorgehensweise, die sich beispielsweise bereits im Bereich Diakoniestationen bestens bewährt hat, wirkt sich nun auch positiv im Miteinander zwischen ejus und MAV aus. Unklares, Wünschenswertes und Organisatorisches wird hier offen angesprochen und versucht, möglichst schnell zu verbessern; bei Bedarf natürlich auch in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

Die MAV hat an mehreren Wiederbesetzungsgremien teilgenommen. Leider bleibt es weiterhin schwierig, Jugendreferent/innen zu gewinnen, die dem Kirchenkreis langfristig erhalten bleiben. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass die Anforderungen an das Berufsfeld wie auch an die Ausbildung sehr hoch sind: das Studium der Sozialpädagogik alleine reicht nicht aus,

um dem in der Ordnung der Evangelischen Jugend verankerten Verkündigungsauftrag gerecht werden zu können. Der zeitlich und inhaltlich sehr umfangreiche Aufbaukurs zum Diakon bleibt für das Berufsfeld zwingend erforderlich.

Bereich Verwaltung

Auch im Verwaltungsbereich wird es zunehmend schwierig, qualifiziertes und erfahrenes Personal zu finden. Die Vergütung nach dem aktuellen Vergütungsgruppenplan kann mit Angeboten in der Wirtschaft bei weitem nicht mithalten. Auch der öffentliche Dienst hat die Vergütungen schon angepasst.

Die MAV wartet genauso wie alle Beschäftigten in diesem Bereich auf den überarbeiteten Vergütungsgruppenplan 60, der voraussichtlich im Sommer 2019 in Kraft tritt.

Bereich Kirchenmusik

Da die meisten hauptberuflichen KirchenmusikerInnen auf Teilzeitstellen arbeiten, wurde die Ermittlung des Umfangs der Aufgaben, die zugewiesen werden können, in der „Arbeitsrechtlichen Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge“ festgelegt. Immer wieder erreichen uns jedoch Anfragen von KirchenmusikerInnen, bei denen die Erwartungen der Gemeinden höher sind und es damit zu Konflikten kommt.

Der KVS Ausschuss

THEMA: MAV RECHENSCAFTSBERICHT 2018**SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG (SBV)**

Die SBV im Kirchenkreis Stuttgart war im Jahr 2018 sehr aktiv, allerdings mehr im Stillen als in der Öffentlichkeit. 2018 benötigten im Kirchenkreis 94 schwerbehinderte Mitarbeiter die Unterstützung der SBV in vielen unterschiedlichen Situationen (Fragen zur Gleichstellung, Unterstützung am Arbeitsplatz, Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, BEM-Verfahren oder Gespräche mit dem Arbeitgeber über präventive Maßnahmen).

Die SBV hat an Personalauswahlverfahren teilgenommen, wenn Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorlagen. Außerdem nimmt die SBV an den Sitzungen der MAV teil.

Vertreter der SBV haben Fortbildungen besucht im Bereich

Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung lt. SGB IX.

Die Aufgaben der SBV werden nach §95 geregelt und bestehen in:

- **Förderung der Eingliederung** schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, hier steht die SBV beratend und helfend zur Seite, wie z.B: Hilfe bei Antragstellung.
- **Überwachungsfunktion:** Überwachen von Gesetzen, Verordnungen, Dienstvereinbarungen (kollektivrechtliche Funktion)
- **Beantragung** von integrativen und präventiven **Maßnahmen** : Initiativrecht gegenüber Arbeitgeber aber auch Ämtern und Behörden.
- Annahme von **Anregungen und Beschwerden** behinderter Menschen, Verhandlung mit dem Arbeitgeber diesbezüglich und anschließende Information des Arbeitnehmers

Rechte der SBV:

- Information und Beteiligung bei Angelegenheiten Schwerbehinderter, Einsicht in Bewerbungsunterlagen, Teilnahme an Bewerbungsverfahren
- Hinzuziehung bei Einsicht in Personalakten von schwerbehinderten MitarbeiterInnen
 - Teilnahme an MAV-Sitzungen / Aussetzung von Beschlüssen
 - Teilnahme an Gesprächen MAV – Dienststelle
 - Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen, Rederecht
 - Teilnahme im Bewerbungsverfahren

Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX muss die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichtet werden. Danach steht ein Unterrichts- und Anhörungsrecht zu, wenn sich ein schwerbehinderter oder ein ihm gleichgestellter Mensch um eine Stelle bewirbt. Die SBV soll schwerbehinderte Bewerber vor Benachteiligung im Bewerbungsverfahren schützen. Diese Rechte gehen aus dem SGB IX hervor. Das Unterrichts- und Anhörungsrecht umfasst auch die Teilnahme am Auswahlverfahren.

Die SBV ist für Fragen und Hilfe auch unter sbv-stuttgart@elk-wue.de zu erreichen. Schauen Sie auch die Homepage der MAV an. Hier finden Sie weitere Ansprechpersonen.



Ihr Karl-Heinz Schlenker

NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Frage:

Wann und wie muss ich dem Arbeitgeber eine „Krankmeldung“ mitteilen?

Antwort:

Nach **§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Absatz 1** ist der Arbeitnehmer verpflichtet dem Arbeitgeber **die Arbeitsunfähigkeit**

(Krankmeldung) und deren **voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag **vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt**, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung **früher zu verlangen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit der Angabe über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 14.11.2012 – Akz: 5AZR 886/1 ist der Arbeitgeber berechtigt vom Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen.

Die Ausübung dieses Rechts steht im Ermessen des Arbeitgebers. Dieses ist nicht an besondere Voraussetzungen gebunden.

Frage:

Gibt es für mich als Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis eine Schweigepflicht?

Antwort:

Nach **§ 3 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) Absatz 1** haben Beschäftigte nach den **allgemeinen Arbeitsbedingungen - und Datenschutzerklärung** über Angelegenheiten, deren **Geheimhaltung** durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, **Verschwiegenheit** zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.



Frage:

Gibt es in diesem Jahr noch eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)?

Antwort:

In der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde am 13. Juli 2018 beschlossen, dass ab dem Kalenderjahr **2019** auch im KAO Bereich die Jahressonderzahlung entsprechend der kommunalen Regelung abgesenkt wird. Ab dem Kalenderjahr 2019 gilt daher für die Jahressonderzahlung folgendes:

1. Jahressonderzahlung (außer Bereich Pflege)

In den Entgeltgruppen
1-8/S1-S8b: 79,51%
in den Entgeltgruppen
9a-12/S9-S14: 70,28%
in den Entgeltgruppen
13-15/S15-S18: 51,78%

2. Jahressonderzahlung für den Bereich der Pflege

In Entgeltgruppe P5-P8: 79,74%
in Entgeltgruppe P9-P15: 70,48%

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli/Aug/Sep durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.



Ihr Peter Reif

NICHT VERGESSEN !!! NICHT VERGESSEN !!!

Beschäftigte in den Vergütungsgruppen –VGP 26, VGP54 und VGP16

Antrag auf Höhergruppierung stellen! Die Frist endet am 31.07.2019.

Bitte vergessen Sie nicht, Ihren Antrag zu stellen.

Wenn Sie Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte gerne an die MAV.

**MitarbeiterInnenvertretung (MAV)**

Im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

Pfarrstraße 3, 70182 Stuttgart

Bürozeiten: Mo., Do., Fr. von 8:30 - 12:30 Uhr und Di. von 14 - 16 Uhr

und Termine nach Vereinbarung

Telefon: 07 11 / 99 79 70 - 70 **Fax:** 07 11 / 99 79 70 - 89

E-Mail: mavstuttgart@elk-wue.de

Homepage: www.mavstuttgart.de

Über diese Zeitschrift:

Die MAV-Mitteilungen erscheinen in einer Auflagenhöhe von 1500 Exemplaren.

Sie werden kostenlos an alle Einrichtungen mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitarbeitenden verteilt.

Wenn Sie die Zeitschrift per email erhalten wollen, dann teilen Sie uns dies bitte einfach mit. Sie werden dann sofort in den email-Verteiler aufgenommen.

Die Redaktion ist für jede Art von Anregung, Anerkennung und Kritik dankbar.

Auch Zuschriften, deren Abdruck erwünscht ist, sind willkommen.

Die Redaktion behält sich jedoch Auswahl und Bearbeitung vor.

Redaktion: Öffentlichkeitsausschuss der MAV (Barbara Mezger, Susanne Probst,
Jürgen Retter, Andreas Retzer, Bettina Würth)
V.i.S.d.P. Peter Reif
bei namentlich gekennzeichneten Artikeln der/die Autor/in