



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

AUSGABE DEZEMBER 2018

IN DIESER  
AUSGABE:

# MAV-INFO

<b>VORWORT</b>	<b>1</b>
<b>NEUE ENTGELTORD- NUNG FÜR MESNER/ HAUSMEISTER</b>	<b>2</b>
<b>STELLUNGNAHME ZU RECHTSPOPULISTI- SCHEN VORWÜRFEN</b>	<b>3</b>
<b>KITA: WENN DER SCHUH DRÜCKT</b>	<b>4</b>
<b>HÖHERGRUPPIERUNG IN HW/PFLEGE/ HOSPIZDIENST</b>	<b>5</b>
<b>WICHTIGES AUS DEM ARBEITSRECHT</b>	<b>6/7</b>
<b>DAS „GUTE-KITA- GESETZ“</b>	<b>8</b>

## Wie ich zur MAV kam...

Als ich vor mehr als 10 Jahren bei unserem Träger als Erzieherin angefangen habe, wusste ich nicht viel über die Arbeit der MAV.

Ich wusste zwar, dass sie sich mit rechtlichen Fragen befasst, aber was sie genau macht, war mir damals noch nicht klar. Dass ich mich z.B. mit Problemen bei der Arbeit an die MAV wenden kann und dass ich Rat und Unterstützung von ihr bekomme, das habe ich damals nicht gewusst.

Anfangs hatte ich große Schwierigkeiten bei meiner Arbeit als Erzieherin und musste alleine mit diesen Problemen zurecht kommen. Auch meine Kolleginnen und Kollegen waren nicht mit den Möglichkeiten vertraut, die uns die MAV bietet. Hätte ich damals schon soviel über die Arbeit der

MAV gewusst wie ich heute weiß, hätte ich vieles anders gemacht. Als Erzieherin im Vertretungs-Pool kenne ich viele Einrichtungen, Teams, Kolleginnen und Kollegen. Dabei fällt mir immer wieder die unterschiedliche Vorstellung der Mitarbeiter von der MAV-Arbeit auf. Viele wissen nicht, was die MAV konkret macht. Genau so, wie es früher bei mir auch war.

Viele gehen davon aus, dass sich die MAV mit ganz allgemeinen Themen beschäftigt, die den einzelnen Mitarbeiter persönlich gar nicht betreffen. Für manche ist sie eher eine kontrollierende Instanz. Dass man sich aber bei allen Schwierigkeiten und Unklarheiten im Zusammenhang mit der Arbeit an die MAV wenden kann, das wissen nur wenige.

Glücklicherweise bin ich aber auch Kolleginnen und Kollegen begegnet, die schon positive Erfahrungen mit der MAV-Arbeit gemacht haben. Dies hat mir Hoffnung für meine eigene Situation gemacht und mein Interesse für die Arbeit der MAV geweckt. Ich fing an, Kolleginnen und Kollegen gezielt nach ihren Erfahrungen zu fragen und war überrascht, auf wie viele erfolgreich abgeschlossene Fälle ich gestoßen bin. Das hat mich ermutigt und inspiriert, selbst ein MAV-Mitglied zu werden.

Nun bin ich das auch und betrete damit ein völlig neues Terrain. Das erste was mich überwältigte war die Fülle an Informationen aus allen möglichen Bereichen des Arbeitslebens. Mich faszinierte das große Wissen, das sich andere MAV-Mitglieder über die Jahre angeeignet hatten. Wie hart-

näckig sie sich für uns Mitarbeiter einsetzen und alle denkbaren Möglichkeiten ausschöpfen bis sie ein zufriedenstellendes Ergebnis erreichen.

Manchmal lassen sich Probleme und Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber oder zwischen Kolleginnen und Kollegen nicht ohne eine vermittelnde dritte Partei aus der Welt schaffen. Ich kann nur alle dazu auffordern, das Angebot der MAV anzunehmen.

Traut euch uns zu kontaktieren!

## Meldet euch!

Viele von uns sind bei einem christlichen Arbeitgeber beschäftigt, weil sie auf ein harmonisches, und menschliches Arbeitsumfeld hoffen. Wir verbringen viele Stunden bei der Arbeit. Ein gutes Arbeitsklima, Freude bei der Arbeit, gute Verhältnisse untereinander und mit dem Arbeitgeber sind von großer Bedeutung. Jeder von uns verdient eine harmonische Arbeitsatmosphäre!

Wenn es dabei irgendwelche Probleme gibt, ist die MAV zur Stelle. Unsere MAV hat 17 Mitglieder, die alle mit Erfahrung, Kompetenz, Herz und Elan engagiert dabei sind.

Die meisten Probleme sind lösbar! Lasst sie uns gemeinsam lösen!

Meldet euch!



Eure Irina Teschner

## NEUE ENTGELTORDNUNG (KAO) FÜR DEN BEREICH HAUSMEISTER- UND MESNERDIENST (VGP 16)

Die Eingruppierung im neuen Vergütungsgruppenplan 16 richtet sich wie bislang in erster Linie nach der Gruppenzugehörigkeit der Mesner/Hausmeisterstelle und der vorliegenden Qualifikation der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers.

Neu ist, dass es nicht mehr nur Stellen in den Gruppen 1 bis 3 gibt, sondern ein neuer Punktwert für eine herausgehobene Gruppe 4 eingesetzt wurde.

Die Einstufung der Mesner- und Hausmeisterstellen in allen Gruppen erfolgt wie bislang nach dem Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der jeweiligen Stelle (AZE-Bogen). An diesem AZE-Bogen wurden keine Veränderungen beschlossen. Er wurde lediglich um einen Punktwert für Gruppe 4 ergänzt.

Die Einstufung der Mesner- und Hausmeisterstellen erfolgt nach Maßgabe der folgenden Punktzahlen:

Gr 1: bis 109,99 Punkte

Gr 2: 110,00 bis 130,49 %Punkte

Gr 3: 130,50 bis 134,99 %Punkte

Gr 4: 135,00 %Punkte und höher.

Für eine korrekte Eingruppierung nach dem neuen VGP 16 muss somit der AZE-Bogen nicht neu ausgefüllt

werden. Lediglich bei Stellen, die bislang der Gruppe 3 angehören, sollte kontrolliert werden, ob der Punktwert über 135,00 %-Punkte liegt und somit künftig der Gruppe 4 zuzuordnen sind.

Ergibt sich aus dem zum 1. Mai 2018 in Kraft tretenden neuen VGP 16 eine höhere Entgeltgruppe, so sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach §12 TVöD ergibt.

Der Antrag auf Höhergruppierung kann nur bis zum 31. Juli 2019 von dem/der Beschäftigten gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber gestellt werden.

Beschäftigte, die keinen Antrag gemäß §29 b AR-Ü stellen, verbleiben in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe in der bis 30. April 2018 geltenden Fassung ihres Vergütungsgruppenplans. Trotzdem gelten sie als in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet.

Der Arbeitgeber darf keinesfalls eine individuelle Beratung dahingehend vornehmen, ob es für den/die Beschäftigte individuell günstiger ist, von dem Antragsrecht Gebrauch zu machen oder nicht, da er sich sonst ggf. schadensersatzpflichtig macht.

Er muss jedoch die betroffenen Beschäftigten die Informationen schriftlich zur Verfügung stellen, die zur Beurteilung der eigenen Situation und zur Überprüfung der Eingruppierung nötig sind.

Eine weitere Besonderheit durch die neue Entgeltordnung für Hausmeister und Mesner betrifft die Aushilfsmesner.

Waren sie in der Regel vorher in EG 2 eingruppiert, so müssen sie jetzt nach dem VGP 16 in die gleiche Einstufung wie der Stelleninhaber übertragen werden. Dies bietet auch die Möglichkeit für eine eigene AZE für die Aushilfstätigkeiten.

Dadurch kann es möglich sein, dass der Aushilfsmesner in eine höhere Entgeltgruppe kommen kann, wie der Stelleninhaber.

Wenn Sie zu Ihrer persönlichen Situation Fragen haben, dürfen Sie sich gerne an uns als Ihre MAV wenden.



Ihr Peter Reif  
Vorsitzender der MAV im  
Kirchenkreis Stuttgart

## STELLUNGNAHME ZUR REAKTION AUF UNSEREN LEITARTIKEL IM LETZTEN HEFT „MENSCHSEIN FIRST“ UND AUF DAS ENGAGEMENT UNSERES MAV KOLLEGEN JENS HEIDRICH

Anfang September 2018 sorgte eine Kampagne der AfD-Landtagsfraktion inner- und außerhalb der Evangelischen Kirche in Stuttgart für Wirbel. Ein Abgeordneter der rechtspopulistischen Partei witterte „linksradikale Umtriebe“ im Stuttgarter Kirchenkreis und griff gleich zwei Mitglieder der MAV Stuttgart und den Landesbischof July in einer Pressemitteilung öffentlich an.



Andreas Retzer, Kantor in Bad Cannstatt, und Jens Heidrich, Erzieher im Stuttgarter Osten, sind gewählte Vertreter der Belegschaft des Stuttgarter Kirchenkreises. In dieser Funktion äußern sich beide immer wieder namentlich in der „MAV-Info“, der Mitarbeiterzeitung der MAV Stuttgart. Das „MAV-Info“ ist gedruckt in jeder Dienststelle lesbar und auch im Internet auf unserer Homepage aufrufbar.

Wegen eines Leitartikels mit dem Titel „Menschsein first“ in der vergangenen Ausgabe ist Andreas Retzer in den Fokus der rechten Landtagsfraktion gelangt. Retzer wendet sich dort, wie bereits seit Jahren, gegen eine wirtschaftsliberale Politik. Er thematisiert die mangelnde Solidarität der Menschen untereinander und kritisiert die zunehmende nationalistische Politik vieler Regierungschefs.

Jens Heidrich engagiert sich seit Langem öffentlich außerdienstlich gegen Rassismus und ist den Rechtspopulisten deshalb ein Dorn im Auge. Die Kampagne der Rechtspopulisten gegen ihn wurde leider auch unreflektiert von einer Stuttgarter Tageszeitung aufgegriffen, unseriös aufgebauscht und so das Anliegen der AfD faktisch befeuert.

Die MAV Stuttgart weist die Kampagne gegen unsere beiden Kollegen entschieden zurück. Den Einsatz für Toleranz, Offenheit und Vielfalt erachten wir gerade im aber auch außerhalb des kirchlichen Dienstes als Selbstverständlichkeit. Unsere Kollegen schätzen wir als engagierte Streiter für die Interessen der Belegschaft.

Auch unser MAV-Info bleibt natürlich wie es ist: Ein informatives Heftchen mit kontroversen Leitartikeln, die ein Spiegelbild der unterschiedlichen Meinungen innerhalb der MAV darstellen.

### Das Team der MAV



.....

## THEMA: AKTUELLE SITUATION IN KINDERTAGESSTÄTTEN

### Wenn der Schuh drückt...

Immer wieder erreichen die MAV in den vergangenen Monaten Beschwerden und Anregungen aus den unterschiedlichen Kitas und Kindergärten im Kirchenkreis. Die Themen sind nicht neu und die MAV ist oft schon seit mehreren Jahren mit den Arbeitgebern in Diskussion und bemüht, die Punkte im Interesse der Beschäftigten konstruktiv zu lösen.

### Vertretungskräfte

Gerade im krankheitsreichen Halbjahr ist der Bedarf an Vertretungskräften sehr hoch. In vielen Einrichtungen fallen festangestellte KollegInnen aus, trotzdem sind Alltag und Neuaufnahmen zu meistern. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt: Der Bedarf an Vertretungskräften kann nicht gedeckt werden. Oftmals sind dies auch Nichtfachkräfte, da der Bedarf mit Fachkräften nicht gedeckt werden kann. Nichtfachkräfte können aber nur unter Aufsicht ausgebildeter KollegInnen eingesetzt werden, dass ist gerade in Krankheitszeiten fast nicht zu gewährleisten.

Die MAV verfolgt und diskutiert dieses Thema seit Jahren in regelmäßigen Gesprächen mit der Abteilung Jugend und Soziales. Aber auch die schlechtere Bezahlung durch die württembergische Landeskirche (S7 für Vertretungskräfte) sorgt dafür, dass nur wenige Fachkräfte in diesem herausfordernden Bereich arbeiten möchten.

**Die MAV spricht sich seit jeher für eine gleichwertige Bezahlung der Vertretungskräfte aus. KollegInnen die oftmals täglich ihren Arbeitstort wechseln und gerade in schwierigen Situationen in Einrichtungen eingesetzt werden müssen, sollten wie andere Fachkräfte auch in S8 eingruppiert werden. Wünschenswert wäre hier auch eine gute Regelung im Rahmen der Reisekostenverordnung für den ständigen Wechsel des Arbeitsortes.**

### Reinigungsfirmen

Immer wieder kommt es zu Beschwerden aus den Kindereinrichtungen. Meistens geht es um unzureichende oder nicht durchgeführte Reinigungsarbeiten. ErzieherInnen müssen hier, um eine Aufrechterhaltung des Betriebs zu gewährleisten, oft selbst reinigen. Auch die Kommunikation mit den Firmen läuft nicht immer störungsfrei. Leider hält die Abteilung an der externen Vergabe fest, um die Reinigung der Einrichtungen zu gewährleisten.

Eine externe Vergabe ist aber nur in zwei Fällen kostengünstiger: Entweder wird die vorhandene Arbeit in weniger Zeit verrichtet – was eine mangelhafte (und in letzter Konsequenz gesundheitsgefährdende) Reinigung zur Folge hätte. Oder es wird mit einem niedrigeren Stundenlohn und unbezahlten Überstunden an eingesetzten KollegInnen der externen Firmen gespart.

Sollte die Fremdvergabe tatsächlich kostengünstiger sein, dann spart der Kirchenkreis auf dem Rücken der extern Beschäftigten oder auf Kosten der Gesundheit von Kindern und ErzieherInnen.

**Die MAV spricht sich deshalb auch weiterhin auf allen Ebenen für eine Festanstellung der Reinigungskräfte inklusive tariflicher Bezahlung beim Kirchenkreis oder der Gesamtkirchengemeinde aus.**

### Zusammenfassend

Die Bezahlung, Vertretungskrafteinsatz und die Fremdvergabe der Reinigungsarbeiten brennen nicht nur den Beschäftigten im Kirchenkreis an vielen Orten unter den Nägeln. Auch wir als MAV sehen die Probleme und sind überzeugt, dass sie im Sinne der KollegInnen vor Ort geregelt werden müssen um die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen des evangelischen Kirchenkreises aufrecht erhalten zu können.

Bis die Probleme gelöst sind, kann der Alltagsbetrieb nicht weiterhin auf dem Rücken des verbleibenden Stammpersonals aufrecht erhalten werden. Niemand ist geholfen, wenn Menschen durch zu viel Arbeit krank werden. Es gibt für alle Einrichtungen die Möglichkeit Notgruppen und Schließungen in Absprache mit den Trägern vorzunehmen. Diese Möglichkeit muss in Zukunft öfter genutzt und umgesetzt werden.

## ANTRAGSTELLUNG AUF HÖHERGRUPPIERUNG IN HAUSWIRTSCHAFT, PFLEGE UND HOSPIZDIENST

Ihr Arbeitgeber hatte Sie informiert, dass Sie durch den neuen Vergütungsgruppenplan 26 und 54 je nach Tätigkeit die Möglichkeit einer Höher- oder Umgruppierung **auf Antrag** haben. Dieser muss bis **spätestens 31.07.2019** beim Arbeitgeber eingehen um geprüft und rechtskräftig werden zu können. Er wirkt dann rückwirkend auf den 01.05.2018. Bitte denken Sie daran für sich zu prüfen, was sich für Ihren persönlichen Fall ergibt. Es gab eine Infoveranstaltung der MAV und des Arbeitgebers für die Diakoniestation Stuttgart. Die Veranstaltungen des Hospizes waren gut besucht. Für die Diakoniestationen Zuffenhausen und Möhringen gab es keine extra Veranstaltungen. Hier nochmal kurz die wichtigsten Veränderungen:

Sind Sie bisher im Vergütungsgruppenplan 54 in P8 eingruppiert und haben aber eine Aus- oder Weiterbildung im Bereich von z.B. Praxisanleitung, Hygiene, Gerontopsychiatrie, Wundmanagement, Palliativpflege, Qualitätsmanagement und arbeiten in diesem Bereich können Sie P8 und eine Zulage von 100€ bei 100% Anstellung monatlich bekommen. Arbeiten Sie mehr als 50% Ihrer Tätigkeit in solch einem Bereich besteht die Möglichkeit in P9 eingruppiert zu werden.

Ungelernte Hauswirtschaftliche Mitarbeitende können neu mit einer förderlichen Fortbildung von mind. 160 Stunden und einer entsprechenden Tätigkeit von Vergütungsgruppenplan 26 EG 2 nach EG 3 höhergruppiert werden.

Sie sehen also, dass sich eine Beschäftigung mit dem Thema lohnen und monatlich mehr Gehalt bedeuten kann.

Inzwischen sind auch Veränderungen und Anpassungen vorgenommen und durch den Oberkirchenrat bekannt gegeben worden.

Darin heißt es, dass für die **Zulage** von 100€ in P8 im Vergütungsgruppenplan 54 bei einem 100%

Anstellungsverhältnisses (bei weniger % entsprechend weniger €) kein Antrag auf Höhergruppierung nötig ist, sondern der Arbeitgeber **prüft** dies nun **von Amts wegen** (also automatisch) und bezahlt die Zulage rückwirkend. Bei Fragen hierzu können Sie sich gerne an uns oder Ihren Arbeitgeber wenden.

Bei einer **Umgruppierung** vom Vergütungsgruppenplan 26 EG 2 in den Vergütungsgruppenplan 54 P 5 durch regelmäßig im Dienst- bzw. Tourenplan vorgesehene körperbezogene Pflegemaßnahmen wird dies nun auch **von Amts wegen durchgeführt** (also automatisch) und zwar stufengleich. Ein Höhergruppierungsantrag ist nicht nötig, schadet aber auch nicht.

Ändert sich Ihr Aufgabengebiet erst jetzt, können Sie stufengleich höhergruppiert werden, ansonsten (rückwirkend) ist es betragsmäßig (evtl. niedrigere Stufe jedoch mehr Gehalt).

Für die Berechnung der Zahl der unterstellten Mitarbeiter bei PDLs werden nun auch Mitarbeitende nach Anlage 1.2.4 und 3.7.2 herangezogen.

Solche Veränderungen kommen durch Rückfragen aus der Praxis zustande. Sie sehen also, dass Ihre Fragen von MAV und Arbeitgeber ernst genommen werden und etwas bewirken.

In diesem Sinne: Wenn Sie Fragen haben stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Eine Handlungsempfehlung in Ihrem konkreten Fall mit Berechnungen dürfen wir oder der Arbeitgeber leider aus haftungsrechtlichen Gründen nicht geben. Grundsätzliche Dinge können wir Ihnen jedoch erklären.

Quellen: Rundschreiben Oberkirchenrat AZ 25.00 Nr.25.0-07-V27/6; AZ 25.00-25.0-10-V25; AZ 25.00-25.0-10-V26



Ihre Barbara Mezger

## THEMA: WICHTIGES AUS DEM ARBEITSRECHT

Antworten auf wichtige Fragen aus dem Arbeitsrecht, die uns in unserer täglichen Arbeit häufig gestellt werden.

### Frage:

Wann gibt es die Gehaltserhöhungen, die durch den Tarifabschluss im März dieses Jahres beschlossen wurden?

### **Antwort:**

Die abgeschlossenen Gehaltserhöhungen erfolgen in drei Schritten:

- \* März 2018
- \* Auszahlung im Dez. 2018
- \* März / April 2019 und
- \* März 2020

Bitte beachten Sie dazu das Rundschreiben des OKR

### **Frage (Thema Datenschutz):**

Darf ich mein privates Handy dienstlich nutzen?

### **Antwort:**

Seit Mai 2018 gibt es eine neue Datenschutzverordnung (DSG-EKD), darin werden die persönlichen Daten besonders geschützt. Dies bedeutet, dass grundsätzlich ein **privates Handy** im Dienst nicht mehr benutzt werden darf.

Weder um Informationen mit Eltern, Kolleginnen, ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, sowie Teilnehmerinnen auszutauschen und schon gar nicht um damit während der Arbeit zu fotografieren.

Auch die von Eltern abgegebenen Zustimmungen für Bildaufnahmen in den Kindertagesstätten, Waldheimen, etc. für Freizeiten und andere Angebote für Kinder und Jugendliche gelten **nicht** für Aufnahmen auf einem **privaten Handy**.

Bilder gelten generell als personenbezogene Daten, sobald eine Person identifiziert werden kann. Dies bedeutet dass von jeder abgelichteten Person eine explizite Einwilligung vorhanden sein muss, die jederzeit wider-rufbar ist. Vorausgesetzt die Aufnahmen werden mit einer dienstlichen Kamera oder einem dienstlichen Handy gemacht.

Auf vielen privaten Handys befindet sich der Messenger-dienst WhatsApp. Im Gegensatz zur privaten Nutzung ist die Nutzung von Messenger-diensten im Rahmen der kirchlichen Arbeit den Regelungen des Datenschutzes verpflichtet. Dies ergibt sich auch aus § 9 DSGVO in dem personenbezogene Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen zu schützen sind.

Gerade WhatsApp hat seit August 2016 seine Nutzungsbedingungen geändert, dort steht unter anderem nun ausdrücklich:

***Du stellst uns regelmäßig die Telefonnummern von WhatsApp-Nutzern und deine sonstigen***

***Kontaktdaten in deinem Mobiltelefon-Adressbuch zur Verfügung. Du bestätigst, dass du autorisiert bist, uns solche Informationen zur Verfügung zu stellen, damit wir unsere Dienste anbieten können.***

Also: WhatsApp greift nunmehr – vom Nutzer bewusst oder unbewusst autorisiert – nach Herunterladen der App und Anmeldung auf das Kontaktverzeichnis des Anmelders zu, um zu überprüfen, welche Kontakte bereits bei WhatsApp registriert sind. Bestimmte Kontoinformationen werden dann an die Konzernmutter Facebook weitergegeben.

Da jedoch die Personen, deren Kontaktdaten wir in unseren Smartphones gespeichert haben, in aller Regel nicht zugestimmt haben, dass ihre Daten an WhatsApp übertragen werden, können die meisten Nutzer diese Bedingung eigentlich gar nicht erfüllen. Sie werden, einfach, weil sie „dabei“ sein wollen, mehr oder weniger zur Lüge (gegenüber WhatsApp) genötigt sein. Im privaten Bereich ist dies zumindest heikel, im betrieblichen (also im kirchlichen) nicht vertretbar.

Gerne geben wir Auskunft über die Regelungen des neuen Datenschutzgesetzes, das seit Mai 2018 seine Gültigkeit hat.

## THEMA: WICHTIGES AUS DEM ARBEITSRECHT

Antworten auf wichtige Fragen aus dem Arbeitsrecht, die uns in unserer täglichen Arbeit häufig gestellt werden.

### Frage:

Wann und wie bekomme ich die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)?

### **Antwort:**

Nach § 20 Absatz 1 KAO erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen eine Jahressonderzahlung.

Dies bedeutet, dass Personen, die bis zum 30. November eines Jahres durch Kündigung, Rentenbeginn, Stellenwechsel etc. aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten keine Jahressonderzahlung.

**Ausnahmen:** Ableistung des Grundwehrdienstes, Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, Personen in der Elternzeit und Krankengeldempfänger.

### Frage:

Gibt es für kranke Mitarbeiter ein Entgelt während sie Krankengeld beziehen?

### **Antwort:**

Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen ihr Entgelt weiter (Lohnfortzahlungsgesetz).

Nach § 22 Absatz 2 KAO erhalten Personen nach dem oben genannten Zeitraum für die Zeit, für die ihnen Krankengeld gezahlt wird, einen Krankengeldzuschuss vom Dienstgeber in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und ihrem Nettoentgelt.

Für freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung und für Personen die privat krankenversichert sind, gibt es andere Berechnungen für den Krankengeldzuschuss.

**Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 KAO) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13 Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39 Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit bezahlt.**



Ihr Peter Reif  
Vorsitzender der MAV  
im Kirchenkreis Stuttgart



**TERMINE TERMINE TERMINE TERMINE TERMINE**

## MITARBEITERVERSAMMLUNG 2019

**Dienstag, 2. April 2019**

im Hospitalhof Stuttgart, Büchsenstr. 33, 70174 Stuttgart

Das genaue Programm und weitere Details erfahren Sie rechtzeitig unter [www.mavstuttgart.de](http://www.mavstuttgart.de)

Sie können die Mitarbeiterversammlung **entweder am Vormittag** (9:00-ca.11:30 Uhr) **oder am Nachmittag** (14:00-ca. 16:30 Uhr) besuchen. Die Teilnahme und eventuelle Wegzeiten gelten nach § 31 Abs. 4 MVG als Arbeitszeit

Anfragen und Vorschläge für die Mitarbeiterversammlung können Sie gerne im MAV-Büro einreichen.

NEWS

NEWS

NEWS

NEWS

NEWS

NEWS

## DAS „GUTE-KITA-GESETZ“

Und noch ein neues Gesetz.....

Das Gute-Kita-Gesetz soll zukünftig die Länder bei der Verbesserung der Kita-Qualität unterstützen.

Das Gesetz soll zu Beginn des Jahres 2019 in Kraft treten.

Gemeinsames Ziel von Bund, Ländern, Kommunen und Trägern ist, mehr Qualität zu entwickeln und weniger bzw. keine Gebühren mehr zu erheben. Damit sollen die Eltern entlastet werden.

Für das Gute-KiTa-Gesetz will der Bund 5,5 Milliarden Euro investieren.

Die Gelder fließen zum Beispiel in die Ausbildung guter Fachkräfte, Stärkung der Inklusion, Sprachförderung, Kooperation KiTa-Schulen, Kindertagespflege, Frühkindliche Bildung und Evaluationen.



Ihre Gerhild Strobel

### MitarbeiterInnenvertretung (MAV)

Im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

Pfarrstraße 3, 70182 Stuttgart

**Bürozeiten:** Mo. und 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](mailto:mavstuttgart@elk-wue.de)

**Homepage:** [www.mavstuttgart.de](http://www.mavstuttgart.de)

#### Über diese Zeitschrift:

Die MAV-Mitteilungen erscheinen in einer Auflagenhöhe von 1000 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