

INFORMATIONEN DER MITARBEITERVERTRETUNG

IN DIESER AUSGABE:

VORWORT	1
SUE - TARIFVER- HANDLUNGEN	2
DER DRITTE WEG	3
SBV-WAHL	4
GESUND BIS ZUR RENTE – FAQ	5- 6
PFLEGEZEIT	7
KÜNDIGUNGSFRIST	8
ARBEITSSCHUTZ	9
MAV-WAHL	10
MITARBEITER- SUCHE	10
INFOS	11
LETZTE SEITE	12

VORWORT: SIEBEN LEBEN MÖCHT' ICH HABEN...

Nach einem wunderschönen Urlaub spiegelt dieses Gedicht (s. unten) mein derzeitiges Empfinden wieder: Schade, dass die Zeit des Reisens, der Eindrücke und Erlebnisse für dieses Jahr vorbei ist, ich bin wieder im Alltag angekommen. Doch ist mit diesem Gedicht ja nicht nur meine Zeit im Urlaub abgebildet, nein damit ist meine ganze Lebensgestaltung in den Blick genommen. Ich habe zu wenig Zeit, die Vielfalt des Lebens, die hundertfachen Eindrücke und Erlebnisse, die meine Sinne Tag für Tag in Anspruch nehmen, voll zu genießen und zu verarbeiten.

Denn nicht nur meine Freizeit, auch die Arbeit hinterlässt

jeden Tag Spuren in meinem Leben, die verarbeitet und geistig verdaut werden müssen, es gibt viele Dinge, die mich erfreuen und solche, die mich sehr betrüben.

Zu kurz ist mein Leben auch im Hinblick auf das, was ich noch alles tun, sehen und erleben möchte. Manchmal fühle ich, wie schade es ist, so wenig im Leben erreicht zu haben und ich erschrecke, wenn ich mir meines Alters bewusst werde – ach, viel zu wenig Zeit für alles das, was ich noch vorhabe!

Die Zeit fliegt an mir vorbei und ich kann sie nicht anhalten, so gerne würde ich „Halt die Welt an!“ rufen.

Dann wiederum taucht vor meinem inneren Auge das Bild einer asiatischen Reisegruppe auf. Im Bus von Stadt zu Stadt, kurze Führung im Eilschritt, schnelle Klicks mit der Kamera oder dem Handy, wieder im Eiltempo zum Bus und weiter – ja wohin?

Viel erblickt – aber eigentlich wenig gesehen, keine wirkliche Begegnung, keine tiefgreifenden Erlebnisse.

Ist dann weniger nicht mehr? Nicht so viele Blitzlichter, sondern tiefe, bleibende Eindrücke. Nicht vorbeifliegende

Glücksmomente, sondern intensiv erlebte Zeiten, die mein Leben prägen und verändern. Erinnerungen, die bleiben, die mir gut tun, die mich schmunzeln lassen, wenn sie mir in den Sinn kommen. Zeiten, die mich mit großer Zufriedenheit erfüllen, so dass ich mich fragen muss, warum ich eigentlich so unzufrieden bin.....

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ruhige und erfüllende Momente und ein waches Interesse beim Lesen unserer Mitteilungen!



Ihre
Elisabeth Kalantar

Sieben Leben möcht ich haben:

*Eins dem Geiste ganz ergeben,
So dem Zeichen, so der Schrift.*

*Eins den Wäldern, den Gestirnen
Angelobt, dem großen Schweigen.*

*Nackt am Meer zu liegen eines,
Jetzt im weißen Schaum der Wellen,
Jetzt im Sand, im Dünengrase.*

Eins für Mozart,

Für die milden, für die wilden Spiele eines.

*Und für alles Erdenherzleid Eines ganz,
und ich, ich habe –*

Sieben Leben möcht ich haben! –

Hab ein einzig Leben nur.

(Albrecht Goes, Dichter und Pfarrer 1908-2000, 1932)

P.S.: Auf der Rückseite finden Sie eine kleine Geschichte zum Thema „Entschleunigung“ – wenn Sie einmal Zeit und Muse haben!

UND WEITER GEHT'S! AKTUELLES ZUR TARIFRUNDE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST (SUE)

Einige Zeit ist vergangen seit an dieser Stelle das letzte Mal die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im Fokus stand. Viel ist seitdem geschehen: Gescheiterte Verhandlungen, (Warn-)Streiks, Streikunterstützungen und Demonstrationen, der Schlichterspruch, die Mitgliederbefragung der Gewerkschaften und, brandaktuell, die kommenden Ausstände. Grund genug, einen kurzen Überblick über die Ereignisse zu geben und einen Ausblick aus der Sicht der kirchlichen Beschäftigten.

Was war?

Zum Jahresende 2014 hatte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Eingruppierungsvorschriften des SuE-Tarifvertrags gekündigt und war mit der offensiven Forderung nach einer generellen Aufwertung der Berufe im SuE in die Verhandlungen mit dem Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) gegangen, u.a. mit der Forderung nach einer Gehaltssteigerung von durchschnittlich etwa 10%.

Im Zuge der Verhandlungen gelang es, insbesondere mit Warnstreiks und öffentlichkeitswirksamen Aktionen, das Thema in weite gesellschaftliche Kreise zu tragen. Der VKA dagegen signalisierte relativ schnell Verhandlungsunwillen. Er befürchtete, dass eine Aufwertung im SuE-Bereich das gesamte Tarifgefüge ins Wanken bringen würde.

Der nach dem Scheitern der zähen Verhandlungen entstandene Schlichterspruch sorgte dann für große Diskussionen

innerhalb der Streikgremien bei ver.di. Zwar sollten einzelne Berufsgruppen spürbar besser gestellt werden, im Schnitt sah das Verhandlungsergebnis jedoch lediglich eine Gehaltssteigerung im unteren einstelligen Bereich vor.

Die Bundestarifkommission von ver.di empfahl die Annahme des Schlichterspruchs, auch die Presse ging von einem Ende der Tarifauseinandersetzungen aus. Was jedoch dann geschah, bezeichnete der ver.di-Vorsitzende Bsirske als „einzigartigen Vorgang“ in der Gewerkschaftsgeschichte der Bundesrepublik: bei der Streikdelegiertenkonferenz setzte die Gewerkschaftsbasis gegen alle Empfehlungen eine Mitgliederbefragung durch. Bei dieser Befragung sprachen sich 69,13% der Teilnehmenden für eine Ablehnung des Schlichterspruchs und eine Fortführung des Arbeitskampes aus.

Was ist?

Seitdem wird innerhalb von ver.di heiß diskutiert. Im Zentrum stehen flexiblere Streikstrategien und Einbeziehung sozialer Bewegungen in die Aktivitäten der Streikenden. Zusätzlich soll die Solidaritätskampagne ausgeweitet werden und Komitees für Eltern und Interessierte initiiert werden. Auch freie und kirchliche Einrichtungen sollen nach rechtlichen Möglichkeiten in die Aktivitäten mit einbezogen werden. Klar ist: nach der Mitgliederbefragung ist das Selbstvertrauen der Streikenden gestiegen. Auch die Aussicht auf einen lang andauernden Tarifkonflikt ändert daran wenig, was ein weiteres Zeichen

dafür ist, wie prekär die Situation im Bereich der SuE-Beschäftigten ist.

Für die MAV im Kirchenkreis Stuttgart war und wird es nicht immer leicht, die Solidarität mit den KollegInnen in den kommunalen Kitas und dem Jugendamt Stuttgart praktisch werden zu lassen. Gerade wenn sich die Streikstrategie weiter flexibilisiert, wird es für uns noch schwieriger, Informationen schnell weiterzuleiten und uns an Aktionen zu beteiligen.

Auch bei einem weiteren Punkt herrscht Unklarheit: In der vergangenen Ausgabe hatten wir eine Teilverversammlung der ErzieherInnen im Kirchenkreis angekündigt, die in einer gemeinsamen Aktion mit den kommunalen Kitas enden sollte. Wir mussten die Planungen der Aktion leider sehr kurzfristig auf Eis legen. Hintergrund war eine Intervention der Dienstgeber, die uns auf formale Fehler hinwies. Ein Vorgang, der nicht nur bei vielen KollegInnen, sondern auch innerhalb der MAV für Fragezeichen gesorgt hat. Was bedeutet das öffentlich geäußerte Verständnis der Dienstgeber für die Anliegen der Streikenden, wenn wir Beschäftigte aus dem Kirchenkreis unsere Solidarität praktisch werden lassen wollen?

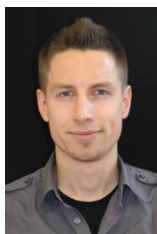
Was tun?

Eine klare Positionierung zu Gunsten der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes durch die Dienstgeber wäre sicherlich wünschenswert, schließlich kommt ein gesellschaftliche Aufwertung letztlich auch der Qualität der evangelischen

DER 3. WEG AUS DER NÄHE BETRACHTET

Einrichtungen zugute. Sie ist jedoch keine Voraussetzung für die Eigenaktivitäten der kirchlichen Beschäftigten. Denn es gibt auch schon jetzt Möglichkeiten, die KollegInnen im öffentlichen Dienst tatkräftig zu unterstützen. An Streiktagen können (natürlich in Rücksprache mit dem Dienstgeber) Urlaub oder Überstunden genommen werden, um sich an den Kundgebungen zu beteiligen. Sich im Internet oder in den Tageszeitungen über den Verlauf und die Planungen der Gewerkschaft zu informieren, hilft, zum/zur Multiplikator/in zu werden und damit im sozialen Umfeld für die Anliegen der SuE-Streikenden zu werben. Schließlich haben die bisherigen Entwicklungen gezeigt: Je höher der gesellschaftliche Druck auf den VKS, desto höher die Erfolgchancen für eine wirkliche Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe. Und die kommt, da die Tarife Vorbild für unsere sind, dann auch bei uns Beschäftigten der kirchlichen Träger an. Für mich ist das Motivation genug. Und für Sie?

Informationen im Internet:
www.sos-sue.de



Ihr
 Jens Heidrich

Die Tarifverhandlungen im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher haben es gezeigt: Mitarbeitende der Evang. Landeskirche Württemberg streiken nicht. Bestenfalls können sie ihre Solidarität außerhalb ihrer Arbeitszeit bei den Veranstaltungen oder auf der Homepage von ver.di bekunden.

In der MAV-Arbeit spüren wir, dass sich hier und da Verwundung, Unverständnis und in Teilen Frust unter unseren Kolleginnen und Kollegen breit macht. Deshalb möchten wir an dieser Stelle noch einmal die Möglichkeit nutzen und den Dritten Weg etwas näher beleuchten. Geht es uns schlecht mit diesem Konstrukt in unserer Landeskirche oder haben wir Vorteile?

Eine schwierige Frage. Beleuchten wir diesen Weg der Arbeitsrechtsetzung also etwas näher. Außerdem muss es doch, wenn es einen „Dritten Weg“ gibt, ebenso einen „Ersten Weg“ und einen „Zweiten Weg“ geben?

Als „**Ersten Weg**“ bezeichnet man die einseitige und alleinige Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber.

Im „**Zweiten Weg**“ verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Praktisches Beispiel für uns ist ver.di und der Verband der Kommunalen Arbeitgeber. Sie sitzen gemeinsam am Tisch und handeln ein Tarifwerk aus, welches die Bezahlung bei den Kommunen regeln soll – den TVöD. Auf diese Weise wird die Vergütung für eine Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich des öffentlichen Dienstes geregelt.

Zu bedenken gilt allerdings, dass nicht alle Kommunen gleichzeitig auch Mitglied des Verbands der Kommunalen Arbeitgeber sind und auch längst nicht alle Beschäftigten sind Mitglied bei ver.di. Folglich ist die jeweils ausgehandelte Vergütung auch nicht flächendeckend für alle gültig. Da, wo scheinbar der TVöD als Grundlage verwendet wird, kann also durchaus ein geringeres Gehalt vergütet werden.

In der Evang. Landeskirche in Württemberg haben wir den „**Dritten Weg**“.

Um die Ausgestaltung unseres Arbeitsrechts kümmert sich die Arbeitsrechtliche Kommission (AK). Die AK ist ein Gremium, das aus 24 Personen besteht. Auf der Arbeitgeberseite sitzen 12 Vertreter, jeweils 6 Vertreter aus dem Bereich der verfassten Kirche und aus der Diakonie. Auf der Arbeitnehmerseite sitzen ebenfalls 12 Vertreter. Auch diese Sitze setzen sich zu gleichen Teilen aus Kirche und Diakonie zusammen. Die AK beschließt die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO), also unser kirchliches Arbeitsrecht und somit die Grundlage unserer Vergütung.

Die Basis der KAO bildet der TVöD-VKA, allerdings ist die KAO auf unsere kirchlichen Belange spezifiziert.

Organisten, Mesner und Diakone kommen in Kommunen nicht vor, für sie bedarf es also zwingend einer Spezialregelung.

Der Vorteil: niemand in unserer Landeskirche kann sich von Vergütungen abgrenzen, das Regelwerk gilt flächendeckend,

niemand darf weniger erhalten. Gerade für Bereiche, die ohnehin nicht viel Geld bekommen, ist das elementar.

Ein weiterer Vorteil ist die daraus resultierende Stufenvertretung. Die Mitarbeiterschaft wählt ihre zuständige MAV, die MAVen entsenden Berufsgruppenvertreter in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, diese entsendet wiederum Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die Belange aller Berufsgruppen in der AK auch wirklich Gehör finden. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, wie wichtig die MAV-Wahl ist. Urteile zum Streikrecht im Bereich der Kirche haben in den vergangenen Monaten zu Verunsicherung geführt. „Aber wir dürfen doch jetzt Streiken – oder!?!?!“ war wieder und wieder Thema.

Streik im Bereich der Kirche ist nur mit gewerkschaftlicher Beteiligung erlaubt. Diese kommt in unserem Konstrukt der Arbeitsrechtlichen Kommission jedoch derzeit nicht vor. Die Folge:

Mitarbeitende der Evangelischen Landeskirche Württemberg dürfen nach wie vor nicht streiken!

Außerdem gibt es keine Bezahlungen über Tarif ohne Ausnahmegenehmigung durch eine paritätisch besetzte Kommission.

Wir mögen die Entscheidungen der AK hier und da in Frage stellen. Dafür gelten diese jedoch stets flächendeckend für alle Beschäftigten in unserer

Landeskirche. Niemand fällt durchs Raster. Denken wir z.B. an kleine Anstellungsverhältnisse, Berufsgruppen am unteren Rand unserer Entgelttabelle. Häufig handelt es sich hier um Tätigkeitsfelder, die keine Ausbildung erfordern, aber dennoch anspruchsvolle körperliche Arbeit bedeuten. Bei Arbeitgebern außerhalb der Kirche sind diese häufig auf der Verliererseite und erhalten bestenfalls den Mindestlohn. Unser Arbeitsrecht kümmert sich um alle, um die „Großen“ und die „Kleinen“.

WICHTIGE NACHRICHT AN ALLE SCHWERBEHINDERTEN UND GLEICHGESTELLTEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IM KIRCHENKREIS STUTTGART

Liebe Kolleginnen und Kollegen, da ich leider keinen Stellvertreter/keine Stellvertreterin mehr habe, ist eine baldige Nachwahl unerlässlich. Dies ist auch darum notwendig geworden, da ich mich ab Mai 2016 altershalber nicht mehr zur Wahl stellen werde und dringend jemand ins Amt eingearbeitet werden sollte.

Aus diesem Grund rufe ich für den **28. November 2015** nachmittags eine **Wahlversammlung** ein, in der wir in einem vereinfachten Wahlverfahren eine Stellvertretung für mich wählen wollen.

Die Wahlversammlung findet im Hospitalhof Stuttgart, Büchsenstr. 33, 70174 Stuttgart ab 14 Uhr statt, die Wahlhandlung wird um 15 Uhr stattfinden. Danach ist noch Zeit für Kennenlernen, Austausch und Rückfragen an mich. Sie werden daher in den nächsten Wochen eine persönliche Einladung zur Wahl bekommen.

Von dieser Seite aus betrachtet steckt hinter unserem kirchlichen Arbeitsrecht doch eigentlich ein wahrhaft kirchlicher Gedanke!



Ihre
Kerstin Gmür

Sollten Sie nichts hören, so melden Sie sich bitte im MAV Büro, um zu überprüfen, ob Sie auf der Wählerliste stehen. Ich freue mich auch sehr von Ihnen zu hören, wenn Sie sich überlegen, als stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu kandidieren.

Es grüßt Sie herzlich



Ihre
Elisabeth Kalantar
Vertrauensperson
der Schwerbehinderten im Evang.
Kirchenkreis
Stuttgart

GESUND BIS ZUR RENTE

Bei der letzten Mitarbeiterver-
sammlung hatten wir unter die-
sem Thema eine Informations-
gruppe geplant. Wir dachten, dass
hier vereinzelt ältere Mitarbeiten-
de Fragen zum Thema Rente ha-
ben und waren dann sehr erstaunt
darüber, welch große Resonanz
das Thema doch gefunden hat.
Natürlich gab es einige Fragen zu
Rente/Rentenbeginn (einige Infor-
mation dazu im extra Kasten auf
S. 6) und die Nachfrage, ob es
noch die Altersteilzeit gibt. Dazu
gibt es leider derzeit nur die Infor-
mation, dass der Tarifvertrag zur
Altersteilzeit zum 31.12. dieses
Jahres ausläuft, und dass nur, wer
dieses Jahr noch 60 Jahre alt wird,
evtl. die Möglichkeit dazu hat.

Viel größer aber war das Interesse
an der Frage „Wie kann ich meine
derzeitige Arbeit bis zum Renten-
beginn durchhalten, wie kann ich
einigermaßen gesund das Renten-
alter erreichen?“, insbesondere da
sich der Rentenbeginn ja für die
meisten von uns noch weiter hin-
ausgeschoben hat....

Gesundheit ist ein hohes Gut, das
man sich erhalten muss, und das
geht zweifelsfrei nicht ohne jede
Anstrengung. **Dass ich aber ge-
sund bleibe bei oder trotz meiner
Arbeit und diese mich nicht krank
macht, das ist nicht nur meine
Privatsache, sondern auch die
Sorge meines Arbeitgebers.** Er hat
für eine Arbeitsplatzgestaltung zu
sorgen, zu der nicht nur Hygiene,
allgemeine Arbeitssicherheit, Ver-
meidung von Belastung durch
Schadstoffe und durch Lärm etc.
gehören, sondern er hat auch die
Aufgabe, präventive Maßnahmen
zu ergreifen. Dazu gehört eine
gute Gefährdungsanalyse, die
auch die psychische Belastung am

Arbeitsplatz mit einbezieht.
Hier reicht es auch nicht aus,
dass der Arbeitgeber gute Stühle
im Verwaltungs- sowie im Erzie-
hungsbereich anschafft, oder für
eine gute Unterweisung im Bedie-
nen von Geräten etc. sorgt.
Im Hinblick auf die drastisch an-
gestiegenen Arbeitsunfähigkeits-
tage durch psychische Erkrankun-
gen muss sich der Arbeitgeber
vermehrt um seine Mitarbeiten-
den sorgen. Und das hat mit Per-
sonalführung zu tun, einem guten
Miteinander am Arbeitsplatz, mit
gelungenen PE-Gesprächen und
mit motivierten Mitarbeitenden,
die sich am Arbeitsplatz wohl und
mit eingebunden fühlen. Außer-
dem sollten die Hinweise aus den
Arbeitsplatzbegehungen unserer
Fachkraft für Arbeitssicherheit,
Herrn Bachmann, auch von Ar-
beitgeber und Mitarbeitenden
gleichermaßen ernst genommen
und ausgeführt werden.

Last not least ist natürlich immer
Prävention eine gute Sache. Ein
Arbeitgeber, der z.B. Rückenschu-
le oder einen Kurs in Stressab-
bau für Mitarbeitende anbietet,
der für geeignete Bildschirmar-
beitsplätze und für notwendige
Untersuchungen sorgt, tut sich
selbst nur Gutes. Und wenn ein-
mal ein Mitarbeiter/eine Mitarbei-
terin krank wird, so gibt es viele
Möglichkeiten, durch gute BEM-
Maßnahmen für eine gelungene
Wiederkehr aus der Krankheit zu
sorgen.

Darüber hinaus sollte sich jeder
Arbeitgeber Gedanken machen,
wie er mit älter werdenden Mitar-
beitenden umgeht und ob er
nicht rechtzeitig Strukturen
schafft, in denen sich ältere und
jüngere Kollegen und Kolleginnen



gegenseitig stärken und ergän-
zen. Dazu gehört natürlich viel
guter Wille von allen Seiten, aber
ich denke, dass ein guter Arbeit-
geber seiner Fürsorgepflicht ge-
genüber älteren Mitarbeitenden
nachkommen muss – die Kirche
sollte gerade hier mit gutem Bei-
spiel vorangehen und nicht hin-
terherhinken.

Das entbindet die Mitarbeitenden
nicht von der Pflicht, für ihre Ge-
sundheit Sorge zu tragen und
selbst präventiv tätig zu sein.
Wenn das erste Zipperlein plagt,
so ist eine Kur oder Reha-
Maßnahme kein schlechtes Mit-
tel zur Besserung. Denn wenn
einmal eine Krankheit chronisch
wird, dann wird es weit schwerer,
die Arbeit mit Vergnügen zu ma-
chen und die Rente einigerma-
ßen gesund zu erreichen.

Sollten Sie Fragen zu Ihrem Ar-
beitsplatz, zu Ihrer Gesundheit
oder zu Präventionsmaßnahmen
haben, so dürfen Sie sich gerne
bei der MAV melden!

Natürlich steht
Ihnen auch der
Betriebsärztliche
Dienst (BAD) bei
Problemen zur
Verfügung.



Ihre
Elisabeth Kalantar

Häufige Fragen zur Rente:

Altersrente mit 63

Diese gilt nur für besonders langjährig Versicherte nach 45 Beitragsjahren. Hierzu werden u.U. auch Erziehungszeiten angerechnet. Diese Rente gibt es abschlagsfrei nur für bis 1953 Geborene, danach wird die Altersgrenze stufenweise angehoben. Altersrente ab 63 ist für langjährig Versicherte möglich, jedoch mit Abschlägen bis max. 14,4% je nach Geburtsjahrgang.

Altersrente ab 65/67 für langjährig Versicherte mit 35 Beitragsjahren

Hier hängt die Altersgrenze vom Geburtsjahr ab. Für vor 1948 geborene ist die Altersgrenze bei 65, es folgt eine stufenweise Anhebung in Monatsschritten. Mit einem Abschlag von 0,3% ist auch hier eine Rente ab 65 möglich.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

ist für vor 1951 geborene ab 63 möglich, wenn die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt ist, danach stufenweise Anhebung auf 65 Jahre.

Altersrente für Frauen ab 60 Jahren

ist u.U für bis 1951 geborene möglich, wenn die Wartezeit erfüllt ist und die Berufstätigkeit schon eingestellt ist oder eingeschränkt erfolgt.

Eine Teilrente

zur Erleichterung des Übergangs in die Rente ist ab 3 Jahre vor der Regelaltersrente möglich, hier gibt es unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen.

Eine Erwerbsminderungsrente

bekommt, wer aus gesundheitlichen Gründen mehr als 3 Stunden aber weniger als 6 Stunden täglich arbeiten kann. Voll erwerbsgemindert ist, wer nur unter 3 Stunden arbeiten kann.

Ab 55 Jahren erhält jede/r Versicherte alle 3 Jahre eine persönliche Rentenauskunft.

Es ist wichtig, den Rentenverlauf genau zu überprüfen! Informationen bekommen Sie von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postanschrift 10709 Berlin, Tel 030/865-0 oder über das Servicetelefon 0800/1000 4800.

Bei Problemen und Fragen zu Reha, Leistungen von Krankenkassen, Rentenversicherung etc. können Sie sich an die örtlichen Servicestellen für Rehabilitation wenden, in Stuttgart ist diese in der Rotebühlstraße 133, Tel. 0711/61 46 62 20.

Über folgende Gesundheitsstörungen wird besonders häufig geklagt:

Erziehungsbereich: Rücken- und Knieprobleme z. B. durch fehlende Erzieherstühle, psychische Belastung durch Stress und Lärm.

Pflegebereich: Rücken- und Knieprobleme durch schweres Heben, Stress und Belastung durch Zeitnot und Mehrarbeit, psychische Belastungen.

Verwaltung: Rückenprobleme, Haltungsschäden durch falsches Sitzen, fehlerhafte Bildschirmarbeitsplätze, psychische Belastung durch Stress, zu kalte oder zu warme Büros

Soziale Arbeit: Psychische Belastung durch die Arbeit bzw. schwieriges Klientel, Rückenprobleme durch falsches Sitzen, Belastung durch Stress

Mesner, Hausmeister, Reinigung: Rücken- und Knieprobleme durch schweres Heben und Tragen und durch fehlerhaftes Arbeitsgerät, psychische Belastung durch Mehrarbeit und falsche Erwartungshaltung von Vorgesetzten etc.

Kirchenmusiker: Häufige Erkrankungen durch kalte Kirchen

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie am Arbeitsplatz gesundheitlich gefährdet sind, sollten Sie sich umgehend an Ihre/n Vorgesetzte/n, an den betriebsärztlichen Dienst (BAD) oder gerne auch an die MAV wenden!

WAS WENN EIN AKUTER PFLEGEFALL IN DER FAMILIE EINTRITTS? – EIN ERSTER ÜBERBLICK

Ein Pflegefall bei nahen Angehörigen tritt häufig plötzlich ein, ohne Vorwarnung. Beruf und Organisation der Pflege „unter einen Hut“ zu bringen ist dann ein schwieriges, nahezu unmögliches Unterfangen. Erst recht, wenn die zu versorgende Person Kilometer weit entfernt wohnt.

Zum 01.01.2015 ist das **Pflegestärkungsgesetz** in Kraft getreten. Die Gesetzesgrundlage ist nicht völlig neu, sondern es erweitert das bereits bestehende Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Auf diese Weise wurden die beiden Gesetze außerdem besser miteinander verzahnt. Das neue Gesetz soll jenen Hilfe und Unterstützung sein, die spontan Pflegemaßnahmen organisieren müssen oder sich gar dafür entscheiden, ein Familienmitglied ganz oder in Teilen selbst zu pflegen. Dieser Artikel soll einen Einblick in die umfangreiche Materie bieten.

Freistellung für die Organisation der Pflege von Angehörigen

Auch bisher konnten Arbeitnehmer bereits 10 Tage ohne Bezahlung vom Dienst freigestellt werden, um die Pflege ihrer Angehörigen zu organisieren. Mit dem Pflegestärkungsgesetz kommen in diesem Fall nun noch Lohnersatzleistungen hinzu, um die finanziell entstehende Lücke zu schließen. Dies kann bei der Pflegeversicherung des zu versorgenden Angehörigen entsprechend beantragt werden. Unsere kirchliche Anstellungsordnung (KAO) gewährt bereits einen tariflichen Anspruch für die Organisation der Pflege von nahen Angehörigen. Diese gewährt gem. § 29 Abs. 1 Buchstabe g drei Urlaubstage mit Entgeltfortzahlung für die Pflegeorganisation. In der Praxis

bedeutet das ganz konkret: Erst den KAO-Anspruch geltend machen – reicht dieser nicht aus, kann ergänzend der Anspruch aus dem Pflegezeitgesetz geltend gemacht werden.

Freistellung für die eigene Pflege von Angehörigen

Bei der Pflege naher Angehöriger im häuslichen Umfeld haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht, ganz oder teilweise vorübergehend aus dem Beruf auszusteigen. Im Falle von pflegebedürftigen Minderjährigen geht die gesetzliche Grundlage sogar noch weiter. Hier ist eine Freistellung für die Versorgung sowohl im häuslichen, als auch im außerhäuslichen Umfeld möglich. Zu beachten gilt, dass lange Erkrankungsphasen nicht vom Pflegezeitgesetz eingeschlossen sind. Voraussetzung ist die tatsächliche Pflegebedürftigkeit. Diese muss dem Arbeitgeber auf Verlangen selbstverständlich nachgewiesen werden.

Begleitung Sterbender

Für die Begleitung Sterbender Angehöriger in deren letzter Lebensphase können sich Beschäftigte für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten ganz oder teilweise ebenfalls frei stellen lassen.

Einkommensverluste

Damit Angehörige durch die Pflegezeit und die dadurch entstandenen Gehaltseinbußen nicht in eine finanzielle Notlage geraten, besteht seit dem 01.01.2015 die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen zu beantragen. Ein entsprechender Antrag ist direkt an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu

richten. Nach dem Ende der Pflegezeit muss das Darlehen in Raten

wieder zurückgezahlt werden.

Wer sind eigentlich „nahe Angehörige“ im Sinne des Pflegestärkungsgesetz?

Zu den nahen Angehörigen, für die eine entsprechende Pflegezeit beantragt werden kann, gehören Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Partnerinnen und Partner in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder bzw. Kinder, Adoptiv oder Pflegekinder der Ehegattin/Lebenspartnerin bzw. des Ehegatten/Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder, Schwägerinnen und Schwäger.

Zugegeben, das ist ein weites Feld und ganz schön viel Information, und das ist natürlich noch längst nicht alles.

Das Gesetz weist noch viel mehr Facetten und Einzelheiten auf. Abhängig davon, ob es sich um eine Familienpflegezeit oder eine Pflegezeit handelt, sind die Rechte des Arbeitnehmers unterschiedlich stark. Das bedeutet, jeder Einzelfall muss individuell betrachtet werden, die Entscheidung für eine Pflegezeit ist ein Prozess.



INFOS ZU KÜNDIGUNGSFRISTEN

Wer sich tiefer in das Thema Pflegezeit einlesen möchte, kann dies über die themenbezogene Broschüre des Bundes tun. Diese können Sie online über die Homepage des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend im dortigen Servicebereich abrufen (www.bmfsfj.de).

Wer nicht so gerne am Bildschirm liest, kann sich die entsprechende Broschüre über die dort angegebene Servicehotline auch kostenfrei bestellen. Natürlich haben wir auch im MAV-Büro einige Exemplare vorrätig.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in ihren Rechten durch das Pflegestärkungsgesetz deutlich gestärkt, dennoch raten wir immer und zu jeder Zeit, im Falle eines Falles in ein offenes Gespräch mit dem Arbeitgeber zu gehen. Optimalerweise wird dann dort gemeinsam überlegt, wie die Arbeit in Ihrer Abwesenheit ordentlich bewerkstelligt werden kann. Das nimmt den Druck von allen Beteiligten. Gerne beraten und begleiten wir Sie in diesem Thema und Ihrem Vorhaben.



Ihre
Kerstin Gmür

Oft erreichen uns Fragen zur Kündigung und zum Kündigungsschutz. Die rechtliche Grundlage dazu steht in **§ 34 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO):** Kündigung des Arbeitsverhältnisses .

Hier eine kurze Übersicht:

Wenn Sie seit bis zu **6 Monaten** im Arbeitsverhältnis sind, beträgt die Kündigungsfrist **2 Wochen** zum Monatsschluss.

Sonst beträgt die Kündigungszeit bei einer Beschäftigung von

Bis zu 1 Jahr

= 1 Monat zum Monatsschluss, von mehr als **1 Jahr**

= 6 Wochen,

von mindestens **5 Jahren**

= 3 Monate,

von mindestens **8 Jahren**

= 4 Monate,

von mindestens **10 Jahren**

= 5 Monate,

von mindestens **12 Jahren**

= 6 Monate zum Schluss eines

Kalendervierteljahres.

(s. § 34 Abs. 3,1/2)

Nach einer Beschäftigungszeit von **20 Jahren**, frühestens nach Vollendung des 45. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Nach einer Beschäftigungszeit von **15 Jahren bei demselben Dienstgeber**, frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind sie unkündbar.

Das Arbeitsverhältnis kann aber im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.

In der **Probezeit** (in der Regel 6 Wochen) kann auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Falls Sie Fragen zu Kündigung und Kündigungsfristen haben, dürfen Sie sich selbstverständlich auch gerne an die MAV wenden.



Ihre
Gerhild
Strobel

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Seit 1997 besteht zur Umsetzung der Verpflichtungen kirchlicher Arbeitgeber in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein Präventionsvertrag, der 2004 überarbeitet und zwischen der Kirche in Deutschland (EKD) und der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) neu geschlossen wurde. Auf Grund gesetzlicher Änderungen und durch die Neufassung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) musste das bisherige Konzept überarbeitet und angepasst werden.

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist diesem Vertrag am 30. Oktober 2014 beigetreten und hat am 30. Juni 2015 im Amtsblatt Bd 66, Nr. 18 diese neue Vereinbarung bekannt gemacht.

Mit der neuen **Vereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzeptes „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland“** und dem zeitgleichen Inkrafttreten der **Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“** (DGUV Vorschrift 2) hat sich das bisherigen Vereinbarungen zugrunde gelegte Recht geändert. Durch die neue DGUV Vorschrift 2 ist der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Arbeitsschutz weiterentwickelt und stärker auf die individuelle Erfordernisse der Einrichtungen und Berufsgruppen ausgerichtet worden, indem der spätestens durch den im Arbeitsschutzgesetz eingeleiteten Paradigmenwechsel auch auf den Umfang und die Inhalte der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in den

Einrichtungen übertragen worden ist. Danach geht zeitgemäßes Arbeitsschutzhandeln aller Akteure von der jeweiligen Situation in der betrieblichen Einrichtung vom konkreten Gefährdungspotenzial aus und nicht von starren Vorgaben.

Zu solchen Gefährdungspotenzialen gehören heute – mehr als früher – auch die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, **namentlich insbesondere arbeitsbedingte psychische Gefährdungen der Gesundheit**. In den Fokus rücken aber auch zunehmend besondere einrichtungsspezifische Gefährdungen, wie sie bei Kirchen etwa durch den Einsatz von versicherten Ehrenamtlichen entstehen.

Deshalb ist es notwendig, dass im Kirchenkreis Stuttgart **für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ein Arbeitsschuttsausschuss (ASA)** bestehen oder entstehen muss. Wir haben deshalb die Dienstgeber vor den Sommerferien angeschrieben, mit der Bitte, dass sie für ihren Arbeitsbereich einen ASA einrichten, um ihren gesetzlich vorgegebenen Aufgaben nachkommen zu können (§11 ASIG). Dieser Ausschuss sollte vierteljährlich unter Benennung der Tagesordnungspunkte vom Dienstgeber einberufen werden.

Zu den Aufgaben zählt u.a. neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, auch wenn in dieser Vereinbarung zur sprachlichen Vereinfachung oberbegrifflich nur der Begriff Arbeitsschutz verwendet wird.

Gegenstand der Arbeitsschutzpflichten in der evangelischen Kirche ist die Prävention sämtlicher Gefährdungen für das Leben und die Gesundheit aller Versicherten. Darunter fallen auch ehrenamtlich Tätige.

Außerdem müssen Sicherheitsbeauftragte in jeder Dienststelle benannt und geschult werden. Der Aufgabenkatalog ist sehr umfangreich und sollte deshalb in einem Arbeitssicherheitsausschuss erörtert werden.

Als Mitarbeitervertretung (MAV) sind wir Teil des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) und bieten unseren Dienstgebern gerne die Unterstützung und Beratung bei der Einrichtung eines ASAs an.



Ihr
Peter Reif



MITARBEITERVERSAMMLUNG 2016

Die Mitarbeiterversammlung 2016 wird am

Dienstag, 15. März 2016

im **Hospitalhof** Stuttgart,
Büchsenstraße 33,
70174 Stuttgart
stattfinden.

Auch in diesem Jahr bereiten wir für diesen Tag wieder Kurzvorträge und Workshops zu wichtigen Themen rund um Ihre Arbeit vor.

Das Programm und weitere Details erfahren Sie rechtzeitig unter

www.mavstuttgart.de

Sie können die Mitarbeiterversammlung entweder am Vormittag (9:00 – ca. 12:00 Uhr) oder am Nachmittag (14:00 – ca. 17:00 Uhr) besuchen.

Die Teilnahme und evtl. anfallende Wegezeiten gelten nach § 31 Abs. 4 MVG als Arbeitszeit.

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

An diesem Tag werden auch die Mitglieder der MAV Stuttgart neu gewählt für die nächste Amtszeit von 4 Jahren.

Gerne dürfen Sie sich dafür als Kandidatin oder Kandidat melden (s.u.) - den Einsendeschluss für die von mindestens 3 Beschäftigten unterschriebenen Wahlvorschläge sowie weitere Fristen und Informationen wird der Wahlausschuss in seinem Schreiben bekanntgeben.

MAV-WAHL – WERDEN SIE MITARBEITERVERTRETER/IN!

Wir suchen:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Evangelischen Kirchenkreis in Stuttgart, die als Kantor/in, Sekretär/in, Hausmeister/in, Jugendreferent/in, Krankenschwester/Krankenpfleger, Erzieher/in, Hauswirtschaftskraft, Chorleiter/in, Gemeindediakon/in, Verwaltungsmitarbeiter/in, Messner/in, Fahrer/in, Pflegekraft oder in einem hier nicht genannten Arbeitsfeld tätig sind.

Mitarbeit bei der MAV:

In unserem altersgemischten Mitarbeitervertretungsteam lässt es sich hervorragend mitarbeiten.

Mit der Mitgliedschaft in der MAV bekommen Sie die Gelegenheit, über Ihren Arbeits-“Tellerrand“ hinaus und ein wenig hinter die Kulissen des Kirchenkreises zu schauen. In der MAV wirken Sie

durch verschiedene Beteiligungsrechte am kollektiven Arbeitsrecht und an der „Dienstgemeinschaft“ von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aktiv mit. Hier können Sie sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen und das Miteinander stärken und verbessern.

Die MAV-Tätigkeiten finden in der Regel während der Arbeitszeit statt – für die Mitarbeit in der MAV gewährt der Dienstgeber eine Freistellung.

Die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter werden für jeweils 4 Jahre gewählt.

Bitte melden Sie sich:

Im MAV Büro (Adressdaten siehe letzte Seite) oder auch telefonisch bei mir, wenn Interesse an und Fragen zur Mitarbeit bestehen.

Unsere Neuwahlen finden auf unserer nächsten Mitarbeiterversammlung, am **Dienstag, 15. März 2016** im Hospitalhof, Büchsenstr. 33 in Stuttgart-Mitte statt (s.o.).

Über Ihre Bewerbung freut sich das ganze MAV-Team!



Ihr
Peter Reif

NUN IST SIE RUM...

...die wichtige und interessante Arbeit in der MAV.

Na ja, eigentlich bin ich ja schon seit drei Jahren nicht mehr aktiv – doch die Möglichkeit, wieder einzusteigen, hat mir das Gremium nach den Jahren beim Kirchentag durch die Aufrechterhaltung der Freistellung gegeben.

Eine neue Aufgabe im Kirchenkreis bringt allerdings neue Entscheidungen mit sich, und so sehe ich als Leiter auf einer Projektstelle im Stadtdekanat Interessenskonflikte mit den Belangen der Mitarbeitervertretung.

Ich danke allen, die mir ihr Vertrauen geschenkt haben und die ich begleiten durfte.

Die Arbeit in der Mitarbeitervertretung war vielfältig, spannend – und nötig! Das Arbeiten war schön und auch lustig, anstrengend und auch schon mal frustig.

Der Teamgeist (um den wir oft auch kämpfen mussten) und die gegenseitige Hilfe haben mir sehr gut getan und ich habe enorm viel gelernt – am meisten daran, dass wir als Kirchliche Mitarbeiter in unserer Vielfalt nur gemeinsam stark sind.

Ich würde mich freuen, wenn einige von Ihnen und Euch ebenso gute Erfahrungen machen könnten und sich zur MAV Kandidatur bereit erklären würden.

Herzlich grüßt Sie



Ihr
Wolfgang
Nebel

WECHSEL IM MAV-BÜRO

Guten Tag,

mein Name ist Melanie Kalkkuhl und ich freue mich, seit Mitte August die neue Verwaltungsssekretärin der Mitarbeitervertretung in Stuttgart sein zu dürfen.

Ich habe 2013 meine zweite Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte abgeschlossen und habe seither in verschiedenen Bereichen als Verwaltungsssekretärin gearbeitet.

Meine Funktion in der MAV ist es, das Bindeglied zwischen den

unterschiedlichen Ausschüssen und deren Mitgliedern zu sein.

Die herzliche Aufnahme in das dynamische MAV-Team, die mir zuteil wurde, versuche ich durch meine kommunikativen und organisatorischen Atouts weiterzugeben.

Außerdem bin ich froh, endlich ein kleiner Teil in Gottes Flagg-schiff sein zu können! :)

Ihre

Melanie Kalkkuhl



ENTSCHLEUNIGUNG

Ein Manager beobachtete bei einem Kurs einen Zen-Mönch und war beeindruckt von dessen Gelassenheit, von seiner Konzentration, bei allem was er tat und von seiner selbstbewussten, ruhigen Art.

Der Manager war neugierig und wollte wissen, was denn der Zen-Mönch anders machte als er. Der Mönch antwortete: „Das ist ganz einfach. Wenn ich esse, dann esse ich. Wenn ich sitze, dann sitze ich. Wenn ich stehe, dann stehe ich, und wenn ich gehe, dann gehe ich.“ Daraufhin meinte der Manager: „Aber das ist doch nichts Besonderes, das tue ich doch genauso.“ - „Nein“, sagte der Zen-Mönch, „Wenn du sitzt, dann stehst du schon. Und wenn du stehst, dann bist du schon auf dem Weg. Heute denkst du schon an morgen und morgen an übermorgen. Du bist kaum im Hier und Jetzt, dem einzigen Ort, den du beeinflussen kannst“



MitarbeiterInnenvertretung (MAV)

im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

Pfarrstraße 3, 70182 Stuttgart

Bürozeiten: Mo., Mi., Do. 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



In eigener Sache:

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

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

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
(Katrin Barbara Fuchs, Jens Heidrich, Bettina Würth)

V.i.S.d.P. Peter Reif
bei namentlich gekennzeichneten Artikeln der/die Autor/in