

Newsletter Nr. 2 der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf

23.3.21

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Sie bekommen diese Mail, weil Sie sich bereit erklärt haben, sich in den Mailverteiler der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf aufnehmen zu lassen. Sie können sich jederzeit wieder vom Newsletter abmelden, indem Sie an die Mailadresse MAV.Neustadt-Wunstorf@evlka.de eine Abmeldung senden.

1. MAV-Wahl mav wahl

Die Wahl der Mitarbeitervertretung vom 08.02.2021 ist abgeschlossen. Von den 428 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 202 ihr Wahlrecht ausgeübt. Die Wahlbeteiligung lag damit bei 47,19 %. Wir möchten uns bei allen Wählern und Wählerinnen für das uns entgegengebrachte Vertrauen bedanken.

In der konstituierenden Sitzung am 04.03.21 wurden zum Vorsitzenden Herr Klaus-Dieter Coring-Weidner und zur stellvertretenden Vorsitzenden Frau Beate Degener gewählt.

Am 1. Mai beginnt für die neu gewählte MAV die neue Amtszeit. Im Anhang finden Sie einen Flyer mit einer Übersicht über die Zuständigkeiten der MAV und wie wir als MAV zu erreichen sind.

2. Wahl zur Schwerbehindertenvertretung

Am 18.03.21 fand die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen statt. Insgesamt waren 16 Beschäftigte wahlberechtigt. 8 von ihnen haben von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht und die einzige Kandidatin Frau Diana Dannenberg einstimmig gewählt. Da Frau Dannenberg auch in die MAV gewählt wurde, freuen wir uns auf eine weitere gemeinsame gute Zusammenarbeit innerhalb der Mitarbeitervertretung.

3. Arbeitsschutz in der Kita während der Corona-Pandemie – Antrag an den Kirchenkreis

Viele Beschäftigte hatten sich bei der MAV gemeldet und deutlich ihre Wünsche zum besseren Arbeitsschutz geäußert. Daraufhin haben wir am 11.01.21 einen Initiativantrag an den Kirchenkreis gestellt und Verbesserungen der Arbeitsschutzmaßnahmen verlangt. Konkret:

- Die Anwesenheitspflicht der Beschäftigten soll auf das Allernötigste reduziert werden.
- Die weitere Anschaffung von FFP 2 Masken soll genehmigt werden bzw. diese sollen zur Verfügung gestellt werden.
- Den Beschäftigten, die in Einrichtungen mit einer nachweislichen Corona-Infektion arbeiten, soll die sofortige freiwillige Möglichkeit einer unentgeltlichen Testung eingeräumt werden.
- In jeder Einrichtung sollen Beschäftigte im Gebrauch von Corona-Schnelltests ausgebildet werden, die anschließend prophylaktisch regelmäßig bei den dort Beschäftigten durchgeführt werden.

Nach zwei Monaten liegt uns jetzt eine schriftliche Antwort vom 11.03.21 vor:

1. Bzgl. der Reduzierung der Anwesenheitspflicht auf das Allernötigste mit Gewährung von Homeoffice und wechselschichtigem Betrieb liegt eine Stellungnahme der Landeskirche durch Frau Stein vor. Diese sieht u. a. eine grundsätzliche Distanzarbeit am Kind in der Betreuung vor. Eine generelle Verlagerung der Tätigkeit von pädagogischen Mitarbeitenden in das Homeoffice während der Notbetreuungsphase wird nicht empfohlen.
2. Zur Anschaffung und Bereitstellung von FFP2-Masken wird festgelegt, dass für den dienstlichen Betrieb in den Kitas eine erste Grundausstattung der Einrichtungen aus Mittel des Kirchenkreises erfolgen wird. Bei zukünftigen Bedarfen an medizinischen Masken werden die Kosten über die jeweiligen Kita-Haushalte getragen.
- 3f. Zu den Forderungen bzgl. der sofortigen freiwilligen Möglichkeit von unentgeltlichen Testungen der Mitarbeitenden bei Kitas mit nachweislichen Corona-Infektionsfällen und die Ausbildung von Mitarbeitenden in jeder Einrichtung im Gebrauch von Corona-Schnelltest wird auf eine Stellungnahme der Landeskirche durch Herrn Siegmann verwiesen. Darin wird u. a. die noch nicht geklärte Kostenübernahme für Tests und die Haftungsfrage bei unsachgemäßer Probenentnahme angesprochen. Insofern lassen sich Ihre Forderungen bezüglich der Testungen zurzeit nicht umsetzen.

Aufgrund des gesamten dynamischen Geschehens sind Ihr Antrag und unsere Stellungnahme inzwischen schon wieder in einigen Punkten überholt. Sowohl was Testungen als auch die jetzt glücklicher Weise bevorstehenden Impfungen betrifft, sind wir von Entscheidungen des Bundes, des Landes, der Region und der Kommunen abhängig. Unsere Handlungsräume sind da bedauerlicher Weise sehr begrenzt.

Unterschieden von Superintendent M. Hagen

Für uns als MAV wird damit deutlich, dass der Kirchenkreis als Arbeitgeber nicht gewillt ist, selbst die Initiative zu ergreifen und eigenes Geld in die Hand zu nehmen, um die besonders gefährdeten Beschäftigten im Kita-Bereich besser zu schützen. Stattdessen wird auf andere Instanzen verwiesen und abgewartet. Dies ist gerade in einer sich schnell ändernden Lage wie einer Pandemie nicht ausreichend. Eine Wertschätzung der Mitarbeitenden sieht für uns anders aus.

4. Telearbeit im Kirchenamt und Dienstvereinbarung

Der von einer Arbeitsgruppe mit Beteiligung der MAV erstellte Entwurf für eine Dienstvereinbarung, die zukünftig die Möglichkeit eröffnet, auch nach der Pandemie weiterhin das Angebot der alternierenden Telearbeit zu nutzen, ist von der MAV am 18.03.21 beschlossen worden. Der weitere geplante Ablauf ist folgender: Am 13.04.21 soll der Kirchenamtsausschuss einen Beschluss fassen, der dann am 05.05.21 dem Kirchenkreisvorstand zur abschließenden Entscheidung vorgelegt wird. Anschließend werden die Beschäftigten im Kirchenamt informiert. Am 01.06. würde die Dienstvereinbarung dann in Kraft treten. Wir freuen uns, dass durch schnelle und konstruktive Zusammenarbeit auf allen Ebenen ein sichtbares Ergebnis erarbeitet wurde.

5. Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (NachwG)

Alle Beschäftigten im Kirchenkreis werden in den nächsten Wochen vom Kirchenkreis Post erhalten, mit der sie gebeten werden, eine „Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (NachwG)“ zu unterschreiben. Vorab möchten wir auf diesem Weg zu dem Sachverhalt informieren.

Das deutsche Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert.

Zu den wesentlichen Bedingungen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG gehört auch die Ausschlussfrist. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (6 AZR 465/18) damit befasst, ob es zum Nachweis einer Ausschlussfrist ausreicht, wenn im Arbeitsvertrag auf die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung verwiesen ist.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der bei einer katholischen Kirchengemeinde angestellt war und der nachträglich seine Eingruppierung monierte. Sein Arbeitsvertrag verwies auf eine Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung, in der eine sechsmonatige Ausschlussfrist festgelegt war. Diese Frist hatte der Kläger versäumt und dennoch Zahlung der Differenzansprüche aus der höheren Eingruppierung eingeklagt. Mit seiner Entscheidung hat das BAG festgestellt, dass die Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zwar inhaltlich auch eine darin enthaltene Ausschlussfrist erfasst und diese damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Das BAG ist aber der Auffassung, dass eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen nicht ausreichend gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Nachweisgesetz nachgewiesen ist, wenn der Arbeitsvertrag lediglich pauschal auf die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen verweist. Vielmehr ist die Ausschlussfrist dem Arbeitnehmer **im Volltext** vorzulegen. Geschieht dies nicht, können Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob sie die Frist nicht versäumt hätten.

Dies holen die Anstellungsträger jetzt nach, indem sie auf die geltenden Ausschlussfristen in der Dienstvertragsordnung sowie im TV-L im Volltext hinweisen. Kurz gesagt: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von **12 Monaten** nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

6. Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung

Ab dem 01.03.2021 besteht eigentlich die Möglichkeit mit uns als zuständiger Mitarbeitervertretung mit dem Kirchenkreis eine Dienstvereinbarung über die Nutzung von Diensträdern abzuschließen. Da aber bisher die Landeskirche Hannover noch keinen Rahmenvertrag mit einem Leasinggeber abgeschlossen hat und es noch keinen Entwurf für eine Musterdienstvereinbarung gibt, kann diese Möglichkeit noch nicht umgesetzt werden. Bei dem Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung geht es darum, dass die Versicherungs- und Wartungskosten der Arbeitgeber trägt. Dies bedeutet einen Zuschussanteil von bis zu 20 %. Die Mitarbeitenden haben durch die Entgeltumwandlung der Leasingraten einen Steuervorteil und sparen Sozialversicherungsabgaben. Für die Nutzung eines Dienstfahrrades auch für private Zwecke zahlt der Mitarbeitende somit ca. 2/3 der Leasingkosten und ist rundum abgesichert. Obwohl dies erst einmal gut klingt, sollte sich Jede/r Interessierte vor Abschluss eines solchen Leasingvertrages die Frage stellen, ob es sich unter dem Strich lohnt, oder ob nicht eine private Anschaffung günstiger ist. Sobald die Rahmenbedingungen geschaffen sind werden wir entsprechende Informationen weitergeben.

Mitarbeitervertretung Neustadt-Wunstorf
An der Liebfrauenkirche 5-6
31535 Neustadt a. Rbge.
Tel. 05032/5914
FAX 05032/96 69 96 0
eMail MAV.Neustadt-Wunstorf@evlka.de
Homepage: www.MAV-Neustadt-Wunstorf.de