

Arbeitsweise festgelegt

Mitarbeitervertretung traf sich zur Klausurtagung



Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung trafen sich zur Klausur.

Foto: Stephan Schütze

Ende Januar in diesem Jahr traf sich die 13-köpfige Mitarbeitervertretung (MAV) zu einer Klausurtagung. Dabei ging es nicht nur um Austausch und besseres Kennenlernen.

Die Mitglieder des 2018 gewählten Gremiums legten ihre künftige Arbeitsweise fest. Die beinahe 1.500 Beschäftigten des Kirchenkreises und der 16 Kirchengemeinden, die die MAV vertritt, vor allem in Fragen des Arbeitsrechts zu beraten, steht im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Dazu besucht sie die Mitarbeitenden auch an ihren Ar-

beitsplätzen in den Tageseinrichtungen für Kinder, in den Schulen, im Reinoldinum, im Haus der Evangelischen Kirche und in den Häusern der Kirchengemeinden.

Die MAV engagiert sich nach wie vor für gesundheitsfördernde und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang hat sie auch durchgesetzt, die Vereinbarung zu den jährlich vorgesehenen Gesprächen zwischen der direkten Leitung und der beschäftigten Person um den Satz zu erweitern: »Da sich der Ev. Kirchenkreis sowohl die Erhaltung

und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten als auch die Vereinbarkeit beruflicher Tätigkeit, Privatleben und familiärer Aufgaben wie die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen zum Ziel gesetzt hat, ist bei dem Jahresgespräch ein besonderes Augenmerk darauf zu legen.«

Auch die bestehende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit den aktuellen Herausforderungen anzupassen, sieht die MAV als eine wichtige Aufgabe an.

Ralf Porps

In dieser Ausgabe

Kundgebung zum Entwurf des neuen KiBiz

Seite 2

Regeln für Personal- und Konfliktgespräche

Seite 3

Regeln für den Urlaub

Seite 3

Fristen in den Offenen Ganztagschulen

Seite 4

Termin sichern

Mitarbeiterversammlung in diesem Jahr findet im November statt

Die nächste Mitarbeiterversammlung findet am Dienstag, 12. November 2019 in der Zeit von 8 bis 12 Uhr im Reinoldinum, Schwanenwall 34, in Dortmund statt.

Damit alle frühzeitig die Versammlung einplanen können, steht der Termin seit langem fest. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können daran teilnehmen. Sie sind für die Zeit der Versammlung sowie die Wegezeiten vom Arbeitsplatz zur Versammlung und zurück von der Arbeit freigestellt. Eine schriftliche Einladung folgt noch. *ra*

Impressum

Mitarbeitervertretung

Herausgeber: Mitarbeitervertretung des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund:

Jacqueline Beck, Kirsten Daniels, Gudrun Garraoui, Annelie Haase, Stefan Happe, Alexandra Janz, Regina John, Christiane Mai, Anke Menzel, Ralf Porps, Hans Steinkamp, Mirja Stemkowicz, Sebastian Thimm.

Auflage: 2.000 Exemplare.



M23 – Mehr Große für die Kleinen

Demonstration und Kundgebung für mehr Qualität in den Tageseinrichtungen für Kinder



12.000 Erzieherinnen zogen durch Düsseldorf und machten ihrem Ärger Luft.

Foto: Hans Steinkamp

Gespräche mit Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen machen immer wieder deutlich: Es fehlt an Personal. »Mehr Große für die Kleinen«, lautete entsprechend die Aktion eines Bündnisses, bestehend aus Mitarbeitervertretungen der Kirchen, Betriebsräten von AWO-Kitas, den Gewerkschaften ver.di & GEW, Berufsverbänden, Personalräten und Vertretungen des Landeselternbeirates. Sie stimmten der Landesregierung zu: »Kitas sind bisher unterfinanziert.«

Diese hat nämlich zum Kindergartenjahr 2020/2021 eine Novellierung des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) angekündigt und will Geld investieren. »Von Qualitätsverbesserungen für die pädagogische Arbeit – zum Beispiel durch mehr

Personal – ist im Entwurf dazu jedoch keine Rede«, schreibt das Aktionsbündnis in seinem Flyer. Die Landesregierung habe bisher keine klaren Vorschläge zur Qualitätsverbesserung in den Kindertagesstätten vorgelegt.

Es werde Geld zur Verfügung gestellt, aber noch nicht dort, wo es dringend notwendig sei. Mehr Personal für mehr Qualität fordert das Bündnis und hatte alle pädagogischen Kräfte, Eltern, Politikerinnen, Politiker und alle, die eine bessere Qualität für frühkindliche Bildung fordern, aufgerufen, sich an einer Demonstration Ende Mai dieses Jahres in Düsseldorf für bessere Arbeitsbedingungen für das pädagogische Fachpersonal zu beteiligen. Gefordert wurden Personalbemessung nach aktuellen wis-

senschaftlichen Studien und ein Personalschlüssel, der sich an den Öffnungszeiten orientiert, kleinere Gruppen und ausreichend Hauswirtschaftskräfte, Freistellung der Leitungen und anteilige Freistellung der ständigen Stellvertretungen, verbindliche Vor- und Nachbereitungszeiten, eine Ausbildungs-

offensive und eine praxisintegrierte Berufsausbildung.

Die Mitarbeitervertretung des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund, Lünen und Selm unterstützte ihre Kollegen und Kolleginnen in den Kindertageseinrichtungen bei ihren Forderungen und stand ihnen am 23. Mai zur Seite. *Christiane Mai*



Kern der Forderung: »Mehr von uns ist besser für alle.«

Foto: Hans Steinkamp

Im Falle des Falles fair bleiben

Änderung im Mitarbeitervertretungsgesetz – Tipps und Regeln zum Konfliktgespräch

Seit Januar dieses Jahres gibt es Änderungen im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG). Dazu gehört auch die Ergänzung des Paragraphen 35 um einen Absatz: »Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.« Bislang gibt es im Kirchenkreis zwischen MAV und Leitung vereinbarte Regeln für Konfliktgespräche. Die MAV hat nun der Leitung eine Dienstvereinbarung vorgeschlagen, in der die Neuerung des MVG und die genannten Regeln berücksichtigt sind. Die Leitung will bald einen Gegenvorschlag vorlegen. Die Regeln für Konfliktgespräche gelten weiterhin.

Ralf Porps

Fortsetzung von Seite 2

Konfliktgespräch? Was ist das?

Ein Konfliktgespräch liegt in der Regel dann vor, wenn auf Verlangen der Dienststellenleitung über grundsätzliche Fragen des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden soll. Dazu zählen u. a. Abmahnung, Kündigung des Dienstverhältnisses, einseitige Änderung der Arbeitszeit, schwerwiegende Konflikte innerhalb eines Teams.

Wenn die Dienststellenleitung zum Konfliktgespräch bittet, sollte der Termin mindestens drei Tage, besser eine Woche, im Voraus

bekanntgegeben werden. Kürzere Fristen als drei Tage sind nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Des Weiteren werden die Themen und die geplante Dauer des Gesprächs mitgeteilt. Das Konfliktgespräch soll an einem neutralen Ort stattfinden. Wollen Beschäftigte der Dienststellenleitung nicht allein gegenüberstehen, können auf ihren Wunsch bis zu zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung am Konfliktgespräch teilnehmen. Auf diesen Anspruch muss die Dienststellenleitung bei der Terminvereinbarung hinweisen. Ist die Teilnahme der Mitarbeitervertretung erwünscht, muss der Ge-

sprächstermin auch mit deren Vertreter abgestimmt werden.

Reden oder schweigen?

Mitarbeitende dürfen in einem Konfliktgespräch von der Dienststellenleitung nicht zu Aussagen oder Entscheidungen gedrängt werden. Insbesondere nicht, wenn diese arbeitsrechtliche Konsequenzen beinhalten.

Fair bleiben

Ein Abbruch des Konfliktgesprächs ohne Ergebnis sollte vermieden werden. Das setzt einen fairen und

partnerschaftlichen Umgang miteinander voraus. Zuhören, ausreden lassen und sachlich bleiben, sind dafür die besten Garanten.

Beenden des Konfliktgesprächs

Für Entscheidungen und/oder Vorschläge, die in einem Konfliktgespräch zur Sprache gekommen sind, steht allen Beteiligten eine ausreichende Bedenkzeit zu. Keine Partei muss sofort zustimmen oder ablehnen. Bei Bedarf kann zeitnah ein erneutes Gespräch anberaumt werden. Das sollte, wenn möglich, spätestens innerhalb von zehn Tagen stattfinden.

Christiane Keitel



Der Weg zum Wunschurlaub

Wer darf wann wie viel Urlaub machen?

Wie lange soll der Urlaub dauern? So lange, bis der Chef dich vermisst, aber nicht so lange, bis er entdeckt, dass er auch ohne dich recht gut auskommen kann. Diese Faustregel entstammt nicht dem Bundesurlaubsgesetz oder einem Tarifvertrag, sondern kommt aus der Schweiz.

Im Kirchenkreis gilt aber, was im BAT-KF (Paragraf 25) steht: »Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.«

Wer die 30 Tage Urlaub im laufenden Jahr nicht ganz ausschöpft,

kann die restlichen Tage auch noch später Urlaub nehmen. Fünf von den 30 Urlaubstagen kann ich im Folgejahr freinehmen, muss aber spätestens am 31. März damit beginnen. Das hat die Mitarbeitervertretung mit der Leitung des Kirchenkreises so vereinbart.

Wer einen Urlaub plant, braucht sich also nur noch mit den Kolleginnen und Kollegen abzusprechen, legt seine Urlaubszeit fest und schon kann die Reise gebucht werden!? Schön wär's. Was relativ einfach zu regeln scheint, läuft in vielen Fällen nicht ohne Probleme. Die Urlaubswünsche decken sich aber nicht immer mit anderen Gegebenheiten, die zu berücksichtigen sind. Meistens ist es auch nur möglich, in den Ferien Urlaub zu machen.

»Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende

betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.« So steht es im Bundesurlaubsgesetz (Paragraf 7). Das bedeutet, dass nicht nur »betriebliche Belange«, sondern auch »soziale Gesichtspunkte« den Wunschurlaub zunichtemachen können. Mütter oder Väter mit schulpflichtigen Kindern beispielsweise haben Vorrang, ihren Urlaub in die Ferienzeit zu legen.

Außerdem hat das Bundesarbeitsgericht festgelegt, dass die Beschäftigten über mindestens zwei Fünftel des Jahresurlaubs frei verfügen können müssen. Bei einem Urlaub von 30 Tagen sind das 12 Tage.

Um auch frühzeitig den Urlaub planen zu können, gilt im Kirchenkreis die Regel, dass zwischen Antrag und Urlaubsgewährung nicht mehr als zwei Wochen liegen dürfen.

Ralf Porps

Befristungen in OGS und TfK nicht rechtens?

Unser Rat: klagen, um Recht zu bekommen

Gängige Praxis in unseren Tageseinrichtungen für Kinder (TfK) und den Offenen Ganztagschulen (OGS) sind befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund. Diese sind rechtens, wenn es sich z. B. um Vertretungen bei Elternzeit, Mutterschutz oder längerer Arbeitsunfähigkeit eines anderen Mitarbeitenden handelt, denn diese Gründe stellen Sachgründe nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dar. Häufig genutzter Sachgrund ist auch die projektbezogene Arbeit. Der Evangelische Kirchenkreis Dortmund schließt befristete Arbeitsverhältnisse ab im Rahmen der wohnortnahen Integration behinderter Kinder für die Dauer des individuellen Betreuungs- und Förderbedarfs eines anerkannt behinderten Kindes. Ebenso verfahren wird bei befristeten Übertragungen der Tätigkeiten im Rahmen des Sonderprogramms »plusKITA § 16a KiBiz« und »Sprachförderung nach § 16b KiBiz«.

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

In den OGS werden Arbeitsverhältnisse in der Regel befristet geschlossen bzw. weitergeführt; als Sachgrund wird die befristete Vergabe der »Trägerschaft Offener Ganztage« an den Kirchenkreis bis zum 31.07.2022 angegeben. Nach Auffassung des Kirchenkreises handelt es sich hierbei »um eine im Rahmen eines Projektes befristete Zusatzaufgabe des Evangelischen Kirchenkreises«. »Daher können nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im OGS-Bereich unbefristet beschäftigt werden, sondern es bedarf einer Einzelfallprüfung«, heißt es in einem Schreiben der Geschäftsführung vom 28.04.2017. Nach welchen Kriterien diese »Einzelfallprüfung« erfolgt, verrät die Geschäftsführung nicht.

Die MAV zweifelt an, dass es sich bei der in den TfK und OGS geübten Praxis tatsächlich um Befristungen mit Sachgrund nach

dem TzBfG handelt. Kann der Kirchenkreis mit Sicherheit sagen, dass es nach dem 31.07.2022 die OGS nicht mehr geben wird und somit keine Beschäftigten mehr für OGS gebraucht werden? Selbst in dem Fall, dass der Kirchenkreis sich 2022 nicht mehr auf eine Trägerschaft der OGS bewerben würde, würden die OGS dann unter anderer Trägerschaft fortgeführt. Aber auch die Bewerbung um die Trägerschaft kann der Kirchenkreis zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit Sicherheit ausschließen.

Kann der Kirchenkreis mit Sicherheit sagen, dass in seinen TfK nach Ende einer befristeten Beschäftigung für die Betreuung eines behinderten Kindes oder von Kindern mit Sprachschwierigkeiten kein weiteres Kind im Rahmen der wohnortnahen Integration bzw. im Rahmen von Sprachförderung zu betreuen ist?

Der Träger müsse nachweisen, dass er den Beschäftigten / die

Beschäftigte für die in Befristung übertragene Aufgabe nicht mehr brauche, sagt Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ebenso die rechtliche Einschätzung von Detlev Fey, Oberkirchenrat bei der Evangelischen Kirche in Deutschland im Referat Arbeitsrecht und Organisationsberatung, der den Betroffenen in OGS und TfK rät zu klagen. Denn: Wo kein Kläger, da kein Richter. Die Geschäftsführung erkennt übrigens keinen Anspruch der Mitarbeitervertretung an auf Information, ob eine Befristung sachgrundlos erfolgt oder worin der Sachgrund liegt und teilt uns mit, die von der MAV »angemessene und sachkundige Bewertung der Befristungsgründe« gehöre nicht zu den Aufgaben einer Mitarbeitervertretung. Uns sind also die Hände gebunden. Doch jede(r) einzelne von uns kann um ihr/sein gutes Recht kämpfen. Wir unterstützen gern dabei.

Christiane Mai

Sprechstunden der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist im Haus der Evangelischen Kirche, Jägerstraße 5, 44145 Dortmund im Raum 537 unter der Telefonnummer +49 231 8494336 und unter mav@ekkdo.de per Mail zu erreichen.

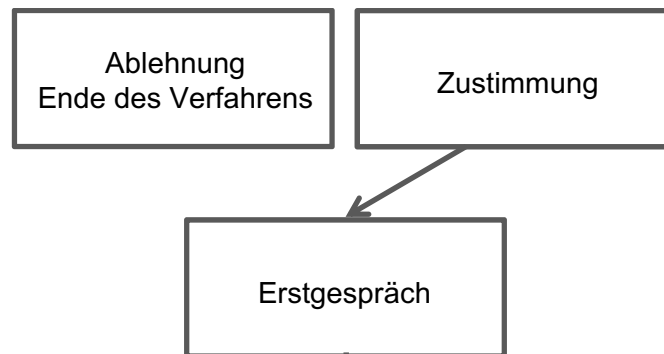
Sprechstunden sind in der Regel Montag und Mittwoch von 8.30 bis 13 Uhr und von 14 bis 16 Uhr, Dienstag und Donnerstag von 11 bis 13 Uhr und von 14 bis 16 Uhr, Freitag von 8.30 bis 13 Uhr sowie nach Vereinbarung. Die freigestellten Mitglieder der MAV sind wie folgt erreichbar: Hans Steinkamp: Fon: +49 231 8494336, Mail: hans.steinkamp@ekkdo.de, Ralf Porps: Fon: +49 231 8494378, Mail: ralf.porps@ekkdo.de, Christiane Mai: Fon: +49 231 8494337, Mail: christiane.mai@ekkdo.de.

Gesund werden und gesund bleiben

Betriebliches Eingliederungsmanagement beim Evangelischen Kirchenkreis Dortmund

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine Säule des Gesundheitsmanagements und beschreibt ein vom Arbeitgeber durchzuführendes Verfahren, das alle Maßnahmen umfasst, die geeignet sind, die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob eine gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht. Rechtsgrundlage bildet Paragraph 167, Absatz 2 des Sozialgesetzbuches IX, wonach der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der Beschäftigten, die innerhalb der zurückliegenden 365 Tage länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ausloten soll, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt, der Arbeitsplatz erhalten und die Gesundheit gefördert werden kann. Dabei werden auch



Nur bei Zustimmung der betroffenen Person kommt es zu einem ersten Gespräch.

Krankmeldungen ohne Krankenschein berücksichtigt.

Beim BEM handelt es sich um ein freiwilliges Verfahren, zu dem es der persönlichen Zustimmung der Person bedarf. So ist der/die Berechtigte Souverän des gesamten Verfahrens. Das heißt: Er/sie entscheidet, ob er/sie am BEM-Gespräch teilnimmt. Er/sie hat in jeder Phase des Verfahrens das Bestimmungsrecht über das Ob und Wie und Mit-wem. Er/sie kann zu jeder Zeit die Zustimmung zurückziehen. Er/sie kann die Zustim-

mung auch später erteilen. Er/sie kann zu jeder Zeit ohne Begründung das Verfahren abbrechen und beenden.

Die MAV hat mit dem Evangelischen Kirchenkreis Dortmund eine Dienstvereinbarung zur Einführung des gesetzlich vorgeschriebenen BEM abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitsbereiche und Beschäftigten des Kirchenkreises. Zur Steuerung des BEM wurde ein BEM-Team gebildet. Zum BEM-Team gehören Sabine Rex für die Dienststellenleitung, Christiane Mai für die Mitarbeiterver-

tretung, BEM-Koordinatorin Anja Merten und die Fallbetreuerinnen Gerda Schulte-Gräve und Andrea Blumenschein. Eine Schwerbehindertenvertretung muss im November noch neu gewählt werden.

Das bestehende BEM-Team hat bereits seine Arbeit aufgenommen. Es überlegt, in welchen Räumen BEM-Gespräche geschützt und vertraulich durchgeführt werden und wo die BEM-Fallakten sicher aufbewahrt werden können. Ideal wäre für das Team ein BEM-Raum, der durchaus auch als Ruhe- und Erst-Hilfe-Raum genutzt werden könnte. Auch den absolut sicheren Umgang mit den vertraulichen Daten will das Team gewährleistet wissen. Bis es zum ersten BEM-Verfahren kommen kann, ist noch vieles auf den Weg zu bringen. So wird das BEM-Team vor den Sommerferien auch einen Infobrief an alle Mitarbeitenden und eine BEM-Broschüre erarbeiten, um sich und das BEM vorzustellen. »Himmel und Hölle« wird künftig über alles Wissenswerte rund ums BEM informieren.

Christiane Mai