

Eine schöne Frühlingszeit wünscht Ihnen  
Ihr MAV-Team

**Bernd Schmelzle (Vors.), Diakon**                      **Tel. 07452 / 841017**

**Frau Christa Blattner**, Dipl. Sozialarbeiterin FH, geb. 1953, wohnhaft Nagold,  
Fachberatung für Kindergärten, Diakonieverband im LK Calw

**Frau Margaret Kunz DS AL**, Kinderkrankenschwester, geb. 1961, wohnhaft in Altensteig,  
Krankenschwester, Diakoniestation Altensteig

**Frau Annemarie Menzler**, Krankenschwester +Lehrerin für Krankenpflege,  
geb. 1960, wohnhaft Altensteig, Mesnerin Stadtkirche Altensteig

**Frau Erika Rais**, Krankenschwester, geb. 1963, wohnhaft Nagold – Gündringen,  
Krankenschwester Diakoniestation Nagold

**Herr Albrecht Schlierer**, Religionslehrer, geb. 1970, wohnhaft Nagold,  
Kirchenbezirk Nagold

**Herr Bernd Schmelzle**, Diakon, geb. 1960, wohnhaft Nagold, Gemeindediakon,  
Kirchengemeinde Nagold

**Herr Peter Schrag**, Fachkaufmann Organisation, geb. 1953, wohnhaft Nagold,  
Schuldnerberater Diakonieverband im LK Calw

**Frau Monika Walz**, Krankenschwester, geb. 1959, wohnhaft Rohrdorf,  
Diakoniestation Nagold

**Frau Anita Weidlich - Mast**, Erzieherin, geb. 1954, wohnhaft Rohrdorf,  
Kindergartenleitung, Kindergarten Nagold-Lemberg



Kirchenbezirk N A G O L D

MAV - INFO BRIEF 2010



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter!

Mit diesem INFO-Brief erhalten Sie aktuell zusammengefasste Informationen rund um die Arbeit "bei Kirchens". Wir haben einige Dinge für Sie gesammelt und festgehalten, damit Sie dies jederzeit nachlesen können. So sind Sie gut informiert (so hoffen wir) und können sich vielleicht auch etwas besser in Ihrer Situation am Arbeitsplatz orientieren.

Wie immer verweisen wir auf die Homepage des Kirchenbezirks Nagold, wo Sie die Seite der MAV mit weiteren Infos abrufen können: Wenn Sie diesen Link aktivieren, finden Sie uns direkt:

<http://www.mav-nagold.de>  
[mav.kbnagold@cw-net.de](mailto:mav.kbnagold@cw-net.de)

Bahnhofstr. 16

72202 Nagold

Tel: 07452/8410-17

Fax: 07452/8410-53

### **Tarifsituation:**

a.) Die Laufzeit des Tarifvertrags endete mit dem Jahr 2009. Wie Sie den Medien entnehmen konnten, gab es Tarifverhandlungen von VERDI, die dann auch zu einem Abschluss geführt haben. Dieser Tarifabschluss wird – wie in den Vorjahren auch – nun innerhalb der Landeskirche geprüft und beraten. Es wird sich zeigen, ob und wie die Landeskirche diesen Tarif übernehmen wird. Im Moment gibt es dazu keine Aussagen.

Sollte der Tarif (Version VKA – Verband Kommunaler Arbeitgeber) irgendwann im Laufe dieses Jahres von der Kirche beschlossen werden, wird dieser dann rückwirkend ab dem 01.01.2010 Gültigkeit haben.

So bald uns hierzu offizielle Angaben vorliegen, werden wir Sie selbstverständlich informieren.

### **Die Tarifeinigung in Kürze für Bund und Kommunen – noch nicht in der Kirche!**

- plus 1,2 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2010
- plus 0,6 Prozent und 240 Euro Einmalzahlung zum 1. Januar 2011
- plus 0,5 Prozent zum 1. August 2011
- 250 Euro pauschale Ausgleichszahlung in 2010 für entgangene Aufstiege für Beschäftigte, die seit dem 1. Oktober 2005 eingestellt worden sind oder ihre Tätigkeit gewechselt haben
- Prozessvereinbarung, nach der die neue Entgeltordnung für den TVöD bis Ende 2010 abgeschlossen sein soll
- Erhöhung des Leistungsentgelts 2010, 2011, 2012 und 2013 jeweils um 0,25 Prozent des Gesamtgehaltsvolumens auf zwei Prozent in 2013; gilt nur für bei den Kommunen Beschäftigte
- tarifliche Neuregelungen zur Altersteilzeit
- verbindliche Übernahme von Auszubildenden mit Note „3“ und besser für mindestens zwölf Monate
- Laufzeit: 26 Monate bis zum 29. Februar 2012

### b.) Tarifveränderungen im Erziehungsdienst: „**S-Tarif**“

Auch hier gilt, wie oben, dass die Kirche den Kommunen zeitlich hinterher hinkt. VERDI hat speziell für diesen Bereich des Erziehungsdienstes und Sozialarbeit / Sozialdiakonie Beratung Verhandlungsergebnisse erzielt, die in den Kommunen schon seit November 2009 angewendet werden. Innerhalb der Kirche wird auch dies lebhaft diskutiert, Entscheidungen stehen aber noch aus.

### **Leistungsentgelt:**

Das sogenannte Leistungsentgelt, das alle Beschäftigten (auf die der TVöD angewandt wird) flächendeckend erhalten, war ja so vorgesehen, dass dies jedes Jahr ansteigt, bis die vereinbarte Obergrenze von 8 % erreicht ist. Allerdings konnte über die konkrete Umsetzung keine Einigung erzielt werden, so dass bis heute nur 1 % des jeweiligen Bruttolohnes ausbezahlt werden.

Dies bedeutet konkret, dass Sie dieses Leistungsentgelt monatlich auf Ihrem Gehaltsauszug unter der Bezeichnung „Leistungsentg.“ finden.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Seit 2004 gibt es das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Anfangs misstrauisch beäugt, erweist es sich als wirksame Hilfe für Unternehmen und Arbeitnehmer. Die Evangelische Landeskirche in Württemberg hat das BEM 2009 eingeführt (siehe auch OKR-Rundschreiben (AZ 25.00 Nr. 825/6). Die Grundlage dafür ist:

Alle Unternehmen sind – unabhängig von ihrer Größe – verpflichtet, für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu sorgen, sobald ein Beschäftigter mindestens sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig ist.

Was ist BEM, was steckt dahinter? Arbeitsunfähig – dahinter kann sich viel verstecken: Arm gebrochen, Herzinfarkt, aber auch Magenbeschwerden, Erkältung, Kopfschmerzen oder Depression. Für den Arbeitgeber kein Unterschied – Fehlzeiten sind verlorene Zeiten. Krank ist krank – da kann man nichts ändern, sagen die einen. Steigende Krankheitsquote und hohe Fluktuation sind Alarmzeichen - auf der anderen Seite für die Einrichtung erhöhte Belastung durch Know-how-Verlust wenn jemand wegfällt – und durch Kosten der Einarbeitung von Ersatzkräften. Deshalb die Grundfrage: Soll ich erst handeln, wenn es akut wird, oder gehe ich in die Prävention?

Im Gesetz umfasst das Betriebliche Eingliederungsmanagement „alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die geeignet sind, im konkreten Einzelfall die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und auf Dauer zu sichern“. Man kann sich betriebsärztlich untersuchen oder therapeutisch beraten lassen. Was die Einrichtung davon für Vorteile hat? Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein hervorragendes Mittel, um die Sozialpartner in die Verantwortung zu nehmen, also auch die Beschäftigten. Denn jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin hat eine gewisse Verpflichtung, die eigene Arbeitskraft zu erhalten.

Zum ersten Mal wird also mit dem BEM die Kombination von Krankheit und Beruf erörtert.

Ein konkretes BEM-Verfahren legt dann auf Grund von ärztlichen Aussagen unter Mitwirkung des Betroffenen und der MAV die einzelnen Schritte der Wiedereingliederung fest: Was gearbeitet werden kann und was nicht, welche Arbeitszeiten (stufenweise) gelten, welche Absprachen notwendig sind, etc. So kann eine gut kommunizierte Wiedereingliederung unter Berücksichtigung von individuellen Beeinträchtigungen besser gelingen.

### **Dienstfahrten, Dienstreisen z. B. zu Fortbildungen:**

Da angeordnete bzw. vom Dienstgeber genehmigte Fortbildungen in der Regel Dienstfahrten auslösen, die entsprechend der Reisekostenordnung vergütet werden, sind diese Dienstreisen („Reisezeit“) als Arbeitszeit zu bewerten. Dies ist so ausdrücklich in der Kirchlichen Anstellungsordnung in § 8 (10) geregelt.

### **AZV-Tage und Krankheit:**

Pro Jahr haben Sie ja drei AZV-Tage. Viele Mitarbeiter sind der Meinung, diese Arbeitszeitverkürzungstage nach § 6 Abs.1a KAO seien dem Erholungsurlaub gleichgestellt. Dies ist nicht so, darauf wollen wir Sie hiermit ausdrücklich hinweisen, auch wenn die zeitliche Festlegung der arbeitsfreien Tage wie im Urlaubsrecht geregelt ist.

Wird jemand an einem arbeitsfreien Tag krank, so wird dieser AZV-Tag trotzdem angerechnet, d.h. er ist verbraucht. Dies ergibt sich aus der Regelung „Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig“. Eine Sonderregelung wie im Urlaubsrecht bei Erkrankung während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) existiert nicht.

Weitere Unterschiede zum Urlaubsrecht sind:

- Arbeitsfreie Tage verfallen, wenn sie nicht innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Eine Übertragung auf das folgende Jahr wie im Urlaubsrecht ist mangels Rechtsgrundlage nicht möglich.
- Eine Wartefrist besteht bei der Geltendmachung von arbeitsfreien Tagen nicht, d.h. ein neu angestellter Mitarbeiter kann den Anspruch auf arbeitsfreie Tage auch bereits innerhalb der Probezeit geltend machen.
- Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden (Ausbezahlung geht nicht).