



Im kirchlichen

Arbeitsrecht

Gesetze, Ordnungen, Vereinbarungen,

[) Satzungen und Regeln bestimmen wie überall auch das Arbeitsleben in der Evangelischen Kirche. Für die einen sind sie das Licht auf dem Weg durchs Arbeitsleben, für die anderen ein dunkler Paragraphen-Dschungel. Nicht immer ist es leicht, hier durchzublicken.

Mit diesem Heft sorgen wir - die **Mitarbeitervertretung** des Ev. Kirchenkreises Siegen - Wittgenstein für mehr Klarheit und beantworten die Top 10 auf der Liste jener Fragen, die im Arbeitsleben immer wieder auftreten.

In den meisten Fällen gibt es keine einfachen Antworten. Wir raten deshalb mit uns persönlich zuzusprechen, wenn Sie Fragen haben oder Probleme auftreten. Wir helfen Ihnen weiter und begleiten Sie auch durch den Dschungel der Paragraphen.

Was heute gilt, kann morgen schon wieder Schnee von gestern sein. So haben wir darauf geachtet, für dieses Faltblatt Themen zu wählen, bei denen sich in den nächsten Jahren arbeitsrechtlich kaum etwas ändern wird.

Zu empfehlen für weitere Informationen sind die einschlägigen Rechtssammlungen auf folgenden Seiten im weltweiten Netz:

www.gesetze-im-internet.de

www.kirchenrecht-ekvw.de

www.kirchenrecht-ekd.de

<https://recht.nrw.de>

Wichtige Gesetze und Regelungen finden Sie auf Seite 21

Was macht eigentlich die MAV?

Die MAV hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern.

Wir ...

- > achten darauf, dass alle Mitarbeiter bei gleichen sachlichen Voraussetzungen nicht ungleich behandelt werden.
- > streben eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung an.
- > nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen und versuchen Abhilfe zu schaffen.
- > fördern die Eingliederung und Entwicklung Schutzbedürftiger, z. B. schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.
- > setzen uns für die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in den Einrichtungen ein.
- > regen Maßnahmen an, die den Mitarbeitenden und den verschiedenen Einrichtungen zugutekommen.

Welche Rechte hat eigentlich eine MAV?

Informationsrecht (§34 MVG)

- > MAV und Arbeitgeber sollen sich gegenseitig rechtzeitig und umfassend informieren.

Mitbestimmungsrecht (§40 MVG)

- > In organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Mitberatungsrecht (§46 MVG)

- > Kündigungen oder Änderungen der Stellenpläne
Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Aufzählung gibt nur einen kleinen Einblick in unsere Arbeit:

Die MAV führt regelmäßige Gespräche mit der Dienststellenleitung. Außerdem ist die MAV im Arbeitsschutzausschuss vertreten, sowie bei dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die MAV kann Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle abschließen.

Bei Fragen, Problemen, sprechen Sie uns einfach an. Wir müssen Ihre Probleme, Sorgen, Nöte kennen, um tätig werden zu können. Die Mitglieder der MAV sind an die Schweigepflicht gebunden.

Der E-Mailverkehr kann nur von den MAV-Mitgliedern abgehört bzw. eingesehen werden.

Arztbesuch

Arbeitsbefreiung

BAT-KF / Jubiläen, Zulagen, Vergünstigungen ...

BEM

Bildungsurlaub

Erkrankung

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Pause

Personalentwicklungsgespräch

Urlaub

Arztbesuch

Darf ich während der Arbeitszeit zum Arzt gehen? Ja und Nein. Nein, denn Arztbesuche sind Privatsache. Ja, denn es gibt Situationen in denen der Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Oder er ist nicht aufschiebbar. Manche Praxen öffnen erst nach Beginn meiner Arbeitszeit und schließen vor deren Ende. In diesem Fall habe ich gar keine andere Wahl, als während der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen. Gleiches gilt für einen Notfall. Plagen mich etwa während der Arbeit plötzlich heftige Zahnschmerzen, muss der Arbeitgeber mich für den notwendigen und nicht verschiebbaren Zahnarzttermin von der Arbeit freistellen und mir für die Zeit des Arztbesuchs weiter Lohn zahlen. Das geht aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) § 616 hervor, dort heißt es: *„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“*

Und wer kennt nicht ein ganz anderes Problem: Oft ist es schier unmöglich, überhaupt einen Termin beim Arzt zu bekommen. Gelingt dies endlich, liegt der Termin womöglich mitten in der Arbeitszeit. Auch dann hat mir der Arbeitgeber freizugeben. Dabei ist es egal, ob eine Behandlung dringend notwendig ist oder es sich „nur“ um eine Vorsorgeuntersuchung handelt. Denn es wäre unzumutbar, weitere Wochen oder Monate auf einen Termin zu warten, der schließlich in meiner Freizeit liegt.

Die „ärztliche Behandlung“ gehört nach kirchlichem Arbeitsrecht (BAT-KF § 28, Buchstabe e) zu den Anlässen der Arbeitsbefreiung nach Paragraph 616 des BGB. Allerdings muss ich nachweisen, dass der Arztbesuch während der Arbeitszeit erfolgen musste und nicht in meiner Freizeit möglich war. Dazu reicht eine Bescheinigung vom Arzt, aus der dies hervorgeht.

Arbeitsbefreiung

Außer Krankheit gibt es eine Reihe anderer persönlicher Gründe, die eine Arbeitsaufnahme verhindern können. Die akzeptierten Gründe und die Dauer der Arbeitsbefreiung sind im Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF, §28) aufgelistet: Geburt eines Kindes (ein Arbeitstag), Tod eines nahen Verwandten (zwei Arbeitstage), Umzug aus dienstlichem Grund (ein Arbeitstag), schwere Erkrankung eines Angehörigen oder einer Betreuungsperson (bis zu vier Arbeitstagen im Jahr), Arztbesuch (erforderliche Zeit, s. Seite 6), kirchliche Trauung (ein Arbeitstag), Taufe eines Kindes (ein Arbeitstag), Konfirmation oder Kommunion eines Kindes (ein Arbeitstag), Ausübung eines kirchlichen Amtes (erforderliche Zeit), Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (sofern Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist), Teilnahme gewählter Vertreterinnen an Tagungen von Gewerkschaften und Verbänden kirchlicher Mitarbeiter (bis zu acht Tage im Jahr), Teilnahme am Evangelischen Kirchentag (erforderliche Zeit). In allen diesen Fällen ist der Lohn für die festgelegte Zeit der Befreiung von der Arbeit weiterzuzahlen. Wir empfehlen als MAV, in jedem Fall vorher eine schriftliche Mitteilung beim Vorgesetzten einzureichen. Bei Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger ist außerdem das Pflegegesetz zu beachten.

BAT-KF /Jubiläen,

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

„Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder*
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen*

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“ Ggf. ist eine einvernehmliche Befristung der Teilzeitbeschäftigung möglich.

§ 15 Kinderzulage ...

„Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem BKGG oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage i. H. v. ;147,34 Euro

Dieser Betrag nimmt auch an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.“

§ 19 (4): Jahressonderzahlung

„Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt im November ausgezahlt.“

§ 21: Entgelt im Krankheitsfall

„Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche, von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit in Folge derselben Krankheit gezahlt.“

Zulagen, Vergünstigungen...

§ 22 Jubiläumszuwendung

„Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen und von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen, bei einer 5-Tage-Woche.

§ 23 Sterbegeld

Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird... ein Sterbegeld gewährt.

§ 24 Zusatzversorgung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Zusatzversorgung, die der Arbeitgeber bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) sicherstellt (Pflichtversicherung).

§ 34 Zeugnis

Bei Beendigung ihrer Tätigkeit haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, dass sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

Aus triftigen Gründen können Mitarbeitende auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

Die Zeugnisse sind unverzüglich auszustellen.

BEM - Eingliederung

Sinn und Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagement, kurz BEM, ist es, Beschäftigten nach langer Krankheit die Eingliederung in das Arbeitsleben zu ermöglichen.

Seit dem Jahr 2004 ist jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet. Im Sozialgesetzbuch IX, Paragraf 84 steht, dass er allen, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen krankheitsbedingt fehlen, BEM anbieten muss. Gezwungen werden können Betroffene dazu allerdings nicht. Das Angebot anzunehmen und beim Eingliederungsmanagement mitzumachen, ist freiwillig. „*Wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann*“, darum geht es. Bewusst nicht geregelt ist, wie das im Einzelnen geschehen kann. Kreativität und gute Ideen sind von Fall zu Fall gefragt, um passende Lösungen zu finden und entsprechend zu helfen. Lediglich vorgeschrieben ist, dass der Arbeitgeber nicht im Alleingang handeln kann. Die Mitarbeitervertretung ist hinzuzuziehen, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung. Sinnvoll ist auch, Ärzte und Servicestellen, wie zum Beispiel Integrationsfachdienste, am Eingliederungsmanagement zu beteiligen.

Ratsam ist, das Verfahren in einer schriftlich festgehaltenen Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung genau zu klären. Wenn dieses Management optimal verläuft, kann es gelingen Langzeiterkrankten neue maßgeschneiderte Arbeitsplätze zu schaffen. Sie fehlen dann weniger oder gar nicht mehr. Und ihre Beschäftigung ist sicher.

Bildungsurlaub

Bildung und Urlaub können, müssen sich aber nicht ausschließen. Urlaub soll der Erholung dienen. Ob Bildung dazu einen Beitrag leisten kann oder nicht, sei dahingestellt. Manchmal ist die Rede von Bildungsfreistellung. Niemand käme dann mehr auf die Idee, es handle sich hier um einen Erholungsurlaub. Jedenfalls haben Beschäftigte ein Recht auf Weiterbildung während der Arbeitszeit und können für die Teilnahme an Seminaren zusätzlich Urlaub nehmen.

„Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefasst werden.“ So steht es im Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen.

Auch das Verfahren ist gesetzlich geregelt (**AWbG § 5**):

„Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme und den Zeitraum der Arbeitnehmerweiterbildung so frühzeitig wie möglich, mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung, schriftlich mitzuteilen. Der Mitteilung sind die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung beizufügen. Dazu gehören der Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung, sowie das Programm aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.“

Ob ein Kurs oder ein Seminar als Bildungsveranstaltung im Sinne des Gesetzes anerkannt ist, geht aus den Programmen der einzelnen Bildungswerke hervor. Dabei muss das Seminar nicht unbedingt direkt etwas mit meiner beruflichen Tätigkeit

zu tun haben. Auch für autogenes Training kann beispielsweise Bildungsurlaub beantragt werden. So hat der zusätzliche Urlaub im Jahr womöglich doch einen Erholungswert.

Erkrankung

Wer kennt ihn nicht, den gelben Schein, genannt AU, auszufüllen vom Arzt, abzugeben beim Arbeitgeber? Aber wann muss er spätestens dort sein? Muss ich sonst noch was beachten, wenn ich nicht arbeiten kann, weil ich krank bin? Viele gehen erst mal zum Arzt, wenn es Ihnen morgens nicht gut geht und melden sich später beim Arbeitgeber krank. Das ist aber nicht korrekt. Eine Krankmeldung muss vorliegen, wenn meine Arbeit beginnt. Das geht so ziemlich klar aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG § 5) hervor:

Für gesetzlich Krankenversicherte ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seit dem 1. Januar 2023 digital. Die Arztpraxis übermittelt die Krankmeldung elektronisch an die gesetzliche Krankenkasse. Gesetzlich Versicherte müssen sich bei ihren Arbeitgebern, wie gewohnt, krank melden. Bei ärztlicher Krankschreibung rufen die Arbeitgeber die Krankmeldung digital bei der Krankenkasse ab. **Zusätzlich muss der Arbeitnehmer auf der Homepage das Formular "elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung" ausfüllen.**

Gesetzlich versicherte Patientinnen erhalten nur einen Papiaerausdruck für ihre Unterlagen.

Gesundheits-und Arbeitsschutz

Für alle Betriebe mit mehr als einem Beschäftigten gilt das staatliche Arbeitsschutzrecht. Das Arbeitsschutzrecht muss auch von der Evangelischen Kirche in Deutschland eingehalten werden. Zu diesen Gesetzen gehört beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996, in dem alle Rechte und Pflichten der Unternehmen und ihrer Beschäftigten geregelt sind. Seit 1973 gibt es das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), in dem die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten geregelt sind. Die Kontrolle der staatlichen Arbeitsschutzgesetze und -Verordnungen erfolgt durch das Staatliche Amt für Arbeitsschutz.

Das zweite Standbein im Arbeitsschutz bildet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV, gegründet 1885), die von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen gebildet wird. Die pflichtversicherten Unternehmen zahlen für ihre Beschäftigten Beiträge. Dadurch werden sie von der Unternehmenshaftung freigestellt. Für die Beschäftigten besteht Versicherungsschutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung setzt auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII, seit 1997) eigenes Recht. Diese Unfallverhütungsvorschriften sind verbindlich und müssen ebenfalls eingehalten werden.

Für die Beschäftigten in Kitas ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zuständig für alle anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchenkreis Siegen die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG).

Die Kita-Kinder u. Schüler in kirchlichen Einrichtungen sind versichert bei der Unfallkasse NRW (UK- NRW). Berufsgenossenschaften und Unfallkassen überwachen die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften mit eigenen technischen Aufsichtspersonen.

Hauptaufgaben der Unfallversicherungsträger sind:

- > Prävention zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- > Erste Hilfe
Heilbehandlung und Rehabilitation zur Wiederherstellung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten
- > Übernahme von finanziellen und sonstigen Leistungen sowie Entschädigung und Rentenzahlung im Versicherungsfall
- > Versichert sind die berufliche Tätigkeit und die Wege von und zur Arbeit. Versichert sind auch Erkrankungen, die durch berufliche Tätigkeit entstehen und in der Berufskrankheiten-Verordnung bezeichnet sind.
- > Was tun bei einem Arbeitsunfall?
 - o Erste Hilfe leisten
 - o Durchgangsarzt aufsuchen
 - o Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistung durch Eintrag im Verbandsbuch und/oder durch Unfallanzeige. Nur dann ist ein Nachweis möglich, dass die Verletzung oder Erkrankung bei der Arbeit erfolgte.

Der Dienstgeber hat in kirchlichen Einrichtungen die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Unterstützt und beraten wird er dabei nicht nur vom Amt für Arbeitsschutz und von den Unfallversicherungsträgern, sondern auch von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, die pflichtgemäß bei mehr als einem Beschäftigten beauftragt werden müssen.

Für den Kirchenkreis Siegen - Wittgenstein sind das, die **BG prevent** und die Fachkraft für Arbeitssicherheit des LKA Bielefeld. Des Weiteren gibt es mit der Ev. Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz, EKD Hannover, eine zentrale Ansprech- und Beratungsstelle für Dienstgeber und Dienstnehmer in der EKD. Das wichtigste Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung, die nach § 5 ArbSchG vom Dienstgeber für jeden Arbeitsplatz zu erstellen ist. Damit sollen kontinuierlich und systematisch alle Gefährdungen ermittelt werden, die auf die Beschäftigten am Arbeitsplatz einwirken können. Aus der Gefährdungsbeurteilung werden dann die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet. Dabei gilt immer das TOP-Prinzip: zuerst technische, dann organisatorische und zuletzt persönliche Arbeitsschutzmaßnahmen. Zur Gefährdungsbeurteilung gehört heute verbindlich die Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Die Art und Weise der Gefährdungsbeurteilung, deren Ergebnisse und die erforderlichen Maßnahmen sind Thema im Arbeitsschutzausschuss (ASA), der für den Ev. Kirchenkreis Siegen im Jahr 2017 erstmalig eingerichtet wurde. Im Arbeitsschutzausschuss wirken weitere wichtige Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit, nämlich die vom Dienstgeber bestellten Sicherheitsbeauftragten und die Mitarbeitervertretung (**MAV**).

Nach dem MVG hat die MAV beim Arbeits- und Gesundheitsschutz weitgehende Informations- und Mitbestimmungsrechte und -pflichten. Alle betrieblichen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren unterliegen der

uneingeschränkter Mitbestimmung der MAV (§ 40 Buchst. b, g, h MVG). Die MAV hat das Recht und die Pflicht, die Umsetzung und Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze und Verordnungen sowie der Unfallverhütungsvorschriften zu kontrollieren. Seit etwa zwei Jahren gibt es auf Kirchenkreisebene eine Projektgruppe betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Hier wird an einem planvollen Vorgehen gearbeitet, wie die Belastungen der Beschäftigten verringert und wie ihre Gesundheit auf Betriebsebene verbessert werden könnten. Dazu gehört auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Verantwortung für BGM und BEM liegt wie beim Arbeitsschutz bei der Dienststellenleitung bzw. beim KSV. Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, ebenso darauf, dass sie regelmäßig in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterwiesen werden. Neben diesen Rechten bestehen aber auch Pflichten, nämlich für die eigene Sicherheit und Gesundheit ebenso Sorge zu tragen, wie für die anderer Beschäftigter. Dazu gehört auch, sich bei persönlicher Eignung als Sicherheitsbeauftragter, betrieblicher Ersthelfer oder Brand-schutzhelfer zur Verfügung zu stellen.

Pause

Das Schönste bei der Arbeit sind die Pausen. Aber habe ich überhaupt Anspruch auf Pausen? Wenn ja, wann und wie lange darf ich Pause machen? Kann ich frei entscheiden, was ich in der Pause mache? Werden Pausenzeiten von der Arbeitszeit abgezogen? Wer legt fest, wann ich Pause machen kann?

Fragen über Fragen ranken sich um das Thema. Die alltägliche Praxis zeigt, dass das Schönste nicht immer leicht umzusetzen ist, vor allem in Tageseinrichtungen für Kinder. Dennoch sind Pausen kein Luxus, sondern eine Selbstverständlichkeit. Deshalb müssen Ruhepausen im Voraus im Dienstplan eingeplant werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, darauf zu achten, dass Pausen eingehalten werden. Verstößt er dagegen, kann Bußgeld von ihm verlangt werden. Das Arbeitszeitgesetz (§4) lässt kaum eine der gestellten Fragen offen:

„Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“

Beginn und Ende der Pausenzeiten darf der Arbeitgeber nicht von sich aus festlegen. Die Mitarbeitervertretung kann den Zeitraum mitbestimmen. Für das Kreiskirchenamt gibt es zum Beispiel eine Dienstvereinbarung, nach der die Pause in der Zeit zwischen 12 und 14 Uhr zu nehmen ist.

Für die Pausenzeit gibt es keinen Lohn. Dafür kann ich frei entscheiden, was ich während der Pause mache. Ich darf auch den Arbeitsplatz oder Betrieb verlassen. Die vorgeschriebene Pausenzeit wird automatisch von der Arbeitszeit abgezogen, selbst wenn ich tatsächlich keine Pause gemacht habe. Überall wo Pausenzeiten allerdings nicht konkret festgelegt sind, können sie nachträglich auch nicht von der Arbeitszeit abgezogen werden.

Personalentwicklungsgespräche

„Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern.“

Dieser Satz stammt nicht etwa aus einem Bildungs- oder Parteiprogramm. Er steht in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und hat so auch Einzug gehalten in den Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF §5). Mit gutem Recht. Denn wer kennt das nicht: Im Laufe des Berufslebens ändern sich die Anforderungen?! Neue Aufgaben kommen hinzu. "Wie soll ich das alles noch bewältigen?", fragen viele. Nicht wenige werden krank, weil sie nicht mehr in der Lage sind, das zu tun, was der Arbeitgeber von ihnen erwartet. Mitarbeitende haben einen Anspruch darauf, sich regelmäßig mit ihrer Leitung darüber auszutauschen, ob sie für ihre Aufgaben noch ausreichend geschult sind. Diese Gespräche sind mindestens einmal im Jahr zu führen. Ob Umschulung, Fortbildung, fachliche Weiterentwicklung oder eine Einarbeitung nach längerer Pause - die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber, wenn er die Teilnahme veranlasst. Ein Personalentwicklungsgespräch gliedert sich bei EKIKS in drei Teile: Standortbestimmung, Rückblick und Ziele für das nächste Jahr. Personalgespräche müssen protokolliert und von beiden Gesprächspartnern unterzeichnet werden. (siehe QM-Handbuch). Für alle anderen Beschäftigten empfehlen wir als MAV, den "Leitfaden für das regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräch in der Evangelischen Kirche von Westfalen" zu beachten.

Urlaub

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. In unserem Kirchenkreis gilt aber, was im BAT-KF (§ 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 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. Wir als MAV empfehlen allen Beschäftigten, den Urlaub frühzeitig am Jahresanfang bei den Vorgesetzten zu beantragen. In den Kitas ist es meistens nur möglich, in den Ferienurlaub zu machen. Die Urlaubsanträge in den Kitas müssen die Leitungen genehmigen.

„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 (§ 7). Das bedeutet, dass nicht nur „betriebliche Belange“, sondern auch „soziale Gesichtspunkte“ den Wunschurlaub zunichte machen können. Mütter oder Väter mit schulpflichtigen Kindern beispielsweise haben Vorrang, ihren Urlaub in die Ferienzeit zu legen.

Aber Achtung:

Der Jahresurlaub soll bis zum Jahresende in Anspruch genommen werden. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Nicht in Anspruch genommener Urlaub verfällt. Der Jahresurlaub darf aber nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er die betroffenen Arbeitnehmer angemessen über den bevorstehenden Verfall aufgeklärt hat und ihm die Möglichkeit gegeben hat, den Urlaub zu nehmen. Er muss den Mitarbeiter förmlich auffordern, den Urlaub zu nehmen und er muss ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfallen wird, wenn er ihn nicht nimmt.

Abweichend davon verfallen die gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüche, die wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende der Übertragungszeitraums angetreten werden konnten, 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

(§ 25 Abs. 2 BAT-KF)

Gesetze und Regelungen

AWbG _____
Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz **ArbZG**

Arbeitszeitgesetz

BAT-Kf _____
Bundes-Angestellten Tarifvertrag in
kirchlicher Fassung

BUrlG _____
Bundesurlaubsgesetz

BGB _____
Bürgerliches Gesetzbuch

EntgFG _____
Entgeltfortzahlungsgesetz

PflegeZG _____
Pflegezeitgesetz

MVG _____
Mitarbeitervertretungsgesetz

SGB _____
Sozialgesetzbuch

(z.B. § 38 SGB III: Personen, deren Ausbildungs- oder
Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätes-
tens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich
beider Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden)

Mitarbeitervertretung des evangelischen Kirchenkreises Siegen - Wittgenstein

Wir sind für Sie da!

Wir beraten und begleiten Sie in allen Fragen des Arbeits - und Berufslebens. Nehmen Sie Kontakt zu uns auf! Es ist auch möglich, Gesprächstermine außerhalb der Sprechzeiten zu vereinbaren. Wir bieten Ihnen die Möglichkeit an, Sie auch an Ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen.

MAV des evangelischen
Kirchenkreises Siegen –
Wittgenstein
Weidenauer Straße 118
57076 Siegen

Silke Wilhelm

0271 5004 334

Susanne Gotsmann

0271 5004 269

Antje Koppenhagen

0271 5004 279

E-Mail: mitarbeitervertretung@kirchenkreis-siwi.de