

Diakonie 
Mannheim



MAV AKTUELL

Neue MAV

Arbeitsbefreiung

Arbeiten bei Hitze

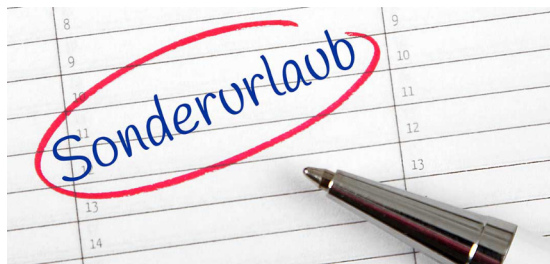


Ausgabe 1/2022

Inhalt



Das sind wir



Arbeitsbefreiung



Neues von der SBV



Kontakte

Inhalt

- ▷ Seite 3 Vorwort
- ▷ Seite 4 Das sind wir
- ▷ SBV 10
- ▷ Arbeitsbefreiung 12
- ▷ AR- Attraktivität 14
- ▷ Bewährung zur Gruppenleitung 16
- ▷ Arbeiten bei Hitze 17
- ▷ Kontakt 19
- ▷ Impressum 20
- ▷

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Wer die Wahl hat, kann aus dem vollen schöpfen.

Sie alle hatten die Wahl zwischen 22 Kolleginnen und Kollegen, die sich bereit erklärt hatten für die nächsten 4 Jahre für Sie alle in der MAV ihre Interessen zu vertreten.

Diese Anzahl ist beachtlich. In vielen Firmen und Institutionen gab es eher das Problem, dass sich zu wenige gemeldet hatten.

An dieser Stelle noch einmal ganz herzliches Dankeschön an alle, die



bereit waren, dieses Amt zu übernehmen. Noch besteht ja die Möglichkeit als Nachrücker* in angefragt zu werden, wenn jemand aus dem Gremium ausscheidet. Es gehört Mut dazu, sich zur Wahl zu stellen und dazu bereit zu sein ein solches Amt zu übernehmen. Nur durch die Bereitschaft so vieler hatten wir eine

Vorwort



richtige Wahl.

Ebenso Danke sagen möchte ich an die Kolleginnen, die sich bereit erklärt hatten, die verantwortungsvolle Aufgabe des Wahlvorstands zu übernehmen und die diese Wahl durchgeführt haben. Nicht aus dem Vollen schöpfen konnten wir bei der Wahlbeteiligung. Rund ein Drittel der Beschäftigten hat gewählt. Leider hat auch die generelle Zusendung der Briefwahlunterlagen die Wahlbeteiligung nicht anheben können. Wir fragen uns nach jeder Wahl, warum die Beteiligung so gering ist. Was könnte beim Wahlverfahren besser gemacht werden? Ist die MAV erst dann in den Köpfen, wenn sie gebraucht wird? Und wenn wir uns die Menge an Beratungsgesprächen anschauen, warum verschwindet sie so schnell wieder aus den Köpfen?

Anhand der Wahlbeteiligung macht sich etwas Frustration breit.

Aber was ist dann die Motivation dieses Amt anzustreben, wenn nicht die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, für die man sich einsetzen möchte?

In den 16 Jahren meiner MAV Tätigkeit gab es noch niemanden, der nach 4 Jahren gesagt hat: "Ich will nicht mehr"

Vorwort

Im Gegenteil, jede und jeder möchte gerne weiter dabei sein. Anliegen für die Kolleginnen und Kollegen erfolgreich voran zu bringen, Einblicke zu bekommen und die Arbeitsbedingungen und Zukunft zu gestalten sind sicherlich einige Beweggründe..

Neu dabei sind vier Kolleginnen und ein Kollege aus unserem größten Arbeitsbereich, den Kindertagesstätten. Sie müssen jetzt erst einmal in der MAV ankommen und ihre neue, ehrenamtliche Aufgabe mit ihrer Arbeit abstimmen. Das braucht in manchen Situationen auch Verständnis von den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Im neuen Gremium sind Fachleute aus fast allen Arbeitsbereichen vertreten. Wir bedauern sehr, dass keine Pflegefachkraft aus der Sozialstation unter uns ist.

Wir freuen uns immer über Informationen und Anregungen von Ihnen, direkt aus den Arbeitsbereichen. Oft gibt es gute Ideen, die wir gerne aufgreifen würden, wenn wir davon wüssten. Auch wir werden immer wieder bei Ihnen nachfragen, bevor wir mit der Arbeitgeberin verhandeln, denn wir möchten mit Ihnen entscheiden und nicht über Sie.

Das Gremium besteht jetzt wieder aus 13 Mitgliedern und hat 2,5 Freistellungen

zur Verfügung. Im Moment wird von zwei Kolleginnen und einem Kollegen zusammen eine Freistellung in Anspruch genommen.

Auch die Digitalisierung hält bei der MAV Einzug. Wir sind daran auf papierloses Arbeiten umzustellen. Das erfordert von eher ungeübten PC Nutzern in unseren Reihen, Forschergeist.

Beim Blick in die Arbeitsbereiche passiert im Moment sehr viel und wir fangen an auch wieder Versammlungen zu planen, in der Hoffnung, dass wir sie auch im Herbst noch durchführen können. Mittlerweile sind wir aber auch digital erprobt, so dass es, wenn nötig auch so gehen sollte.

Wir steuern im Eiltempo auf die Sommerferien zu.



Wir wünschen Ihnen allen, dass Sie Ihre Reiseziele gut erreichen und ohne Beschränkungen wieder zurückkommen können. Wir wünschen gute Erholung und eine schöne Zeit mit Ihren Familien und Freunden.

Anja Ziegler

Das sind wir

Die neue MAV

Das sind wir

Vorsitzende



Anja Ziegler

Dienststelle Pfarramt der Evang. Vogelstang-Gemeinde. Seit 2006 Mitglied der MAV. In der Regel am Mittwoch und Donnerstag für die MAV Arbeit freigestellt.

Stellvertretender Vorsitzender



Siegfried Koch

56 Jahre, seit 2003 in der Evangelischen Kirchenverwaltung tätig, Abt. Bau- u. Liegenschaften, Brandschutzbeauftragter. Nach der dritten ereignis- und arbeitsreichen Amtsperiode in der MAV, aktuell als stellv. Vorsitzender, möchte ich mich auch weiterhin für die Belange der Arbeitnehmer*innen einsetzen.

Es bedarf einer starken Mitarbeitendenvertretung die dafür sorgt, dass unsere Rechte gewahrt werden und wir nicht zum Spielball der Entscheidungsträger werden. Ich möchte mich für ein offenes und faires Miteinander einsetzen, das nicht nur von Pflichterfüllung, sondern auch von Menschlichkeit geprägt ist. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden das erhalten, was ihnen zusteht. Dazu gehören neben den tariflichen Ansprüchen selbstverständlich auch Anerkennung und Wertschätzung.



Nancy Emmi Gärtner

Jahrgang: 1978

Seit 1999 bin ich im Kindertagesstätten Bereich der Ev. Kirche in Mannheim tätig. Dort habe ich in den vergangenen Jahren u.a. als Leitung und Stellvertretung gearbeitet, zurzeit bin ich als Zusatzkraft im Springerdienst eingesetzt.

Das sind wir

Meine absoluten Alltagshelden sind alle Menschen, die sich beruflich mit Herzblut für das Wohlergehen anderer einsetzen – in den Sozialstationen, im Kitabereich, der Suchtberatung, und und und...

Bei Anliegen rund um das Arbeitsfeld, Abläufen im Alltag und deren Rahmenbedingungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern möchte ich deshalb in der MAV beratend und unterstützend mitwirken.

Ich freue mich auf diese Aufgabe und die Begegnungen mit Euch!



Liebe Kolleg*innen,
ich darf mich Euch, mit großer Freude, als neues Mitglied der MAV vorstellen.
Mein Name ist Oliver Gumbrich, ich bin 41 Jahre alt und arbeite seit Oktober 2010 bei der ev. Kirche Mannheim als Erzieher.

Als Vertretungskraft war ich schon in fast allen Kitas eingesetzt. Ich kenne daher die Besonderheiten und Herausforderungen vieler Kitas aus erster Hand. Dieses Wissen kann und werde ich nun aktiv in meine Arbeit als Mitglied der MAV einbringen.

Mir ist jedoch sehr wichtig nicht nur die Erzieher*innen in den Kitas ein „Sprachrohr“, sondern mich aktiv für die Belange aller Kolleg*innen aktiv einzusetzen.

In meiner ersten Zeit als Mitglied der MAV konnte ich schon erleben wie wichtig die Arbeit der Mitarbeitendenvertretung ist. Aus diesem Grund möchte ich mich recht herzlich bei allen bedanken die an der Wahl teilgenommen haben, insbesondere denen die mir ihr Vertrauen und ihre Stimme gegeben haben.

Für Anfragen und Anliegen stehe ich Euch jederzeit sehr gerne zur Verfügung und wünsche Euch eine schöne restliche Sommerzeit.



Helge Hamm-Lechiw Erzieherin/ Fachwirtin, und Leiterin der Kinderburg in Mannheim Neckarau in der Wolframstr.
Ich bin seit 1981 bei der EV. Kirchengemeinde beschäftigt und bereits seit 1994 in der MAV tätig.

In den letzten beiden Jahren war für mich die Ausübung dieser verantwortungsvollen Tätigkeit sehr eingeschränkt. Bedingt durch Corona und Personalmangel waren einige Aufgaben nur schwer umzusetzen.

Ich möchte mich wieder für die Belange und Aufgaben der Mitarbeiter*innen und der MAV einsetzen und Ihnen die Unterstützung bieten, die Sie brauchen.

Das sind wir



Hallo Zusammen,
mein Name ist Sebastian Heger. Ich bin 36 Jahre alt und bereits seit 2011 bei der Evangelischen Kirche in Mannheim in der Abteilung Stabstelle-IT beschäftigt.

Seit einem Jahr unterstütze ich aktiv die Arbeit der MAV und möchte dies auch weiterhin, durch mein Fachwissen im Bereich IT & Kommunikationstechnologie, tun. Denn nur so können Deine Rechte, Interessen und das Vorantreiben der Digitalisierung in diesem Bereich, geschützt und vertreten werden.



Jörg Maethner
Sozialpädagoge, 58 Jahre, Integrationsmanagement, Diakonisches Werk.

Langjährige Erfahrung in der MAV-Arbeit (in der MAV des Diakonievereins und der MAV EKMA).

Seit einiger Zeit bin ich wieder aktiv in der Mitarbeitervertretung der Evang. Kirche Mannheim tätig und konnte meine Erfahrung einbringen.

In diesen (wirtschaftlich) schwierigen Zeiten, die geprägt sind von Personalmangel und Arbeitsverdichtung, ist eine starke und breit aufgestellte MAV sehr wichtig. Gerne möchte ich mich weiterhin für die Belange meiner Kolleg*innen einsetzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Interessen der Mitarbeitenden in Diakonie und EKMA zu vertreten.



Mein Name ist Elke Paul. Seit 28 Jahren bin ich als Sozialpädagogin in der Suchtberatung beim Diakonischen Werk beschäftigt. Ich erblindete bereits im Kindesalter.

Meine Mitwirkung in der MAV begann 2008. Besonders liegt mir am Herzen, für ein faires, gerechtes Miteinander auf Augenhöhe

zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu sorgen. Ich stehe einer modernen digitalisierten Arbeitswelt flexibel und offen gegenüber / Hürden und Barrieren sind zu minimieren / es darf niemand auf der Strecke bleiben und ausgegrenzt werden.

Sehr gerne möchte ich in der Funktion der MAV weiter für die Kolleginnen und Kollegen tätig sein und meine begonnene Arbeit fortsetzen.

Das sind wir



Mein Name ist Patricia Pfeifer. Ich bin 25 Jahre alt. Nach meinem Anerkennungsjahr im Jahr 2017/2018 in der Evangelischen Kindertagesstätte, Brunnengarten, arbeite ich in der Kita G4 im Kindergartenbereich. Dort arbeite ich als Staatlich anerkannte Erzieherin und bin zusätzlich die NKK und ISK Beauftragte.

Aktuell mache ich den Fachwirt für Führung und Organisation im Fröbelseminar den ich sicherlich erfolgreich dieses Jahr beenden werde. Durch diese Weiterbildung bekomme ich einen rechtlichen Einblick um die Mitarbeitenden beraten zu können. Ich möchte gerne in die MAV, um Mitarbeiter in ihren Problemen und ihrer aktuellen Situation unterstützen zu können. Meine Stärke ist, dass ich meinen Kollegen zuhöre wenn Sie sich mit Problemen an mich wenden. Und ich unterstütze sie bei den Lösungen ihrer Probleme. Ich interessiere mich für die Arbeit bei der MAV um als Schnittstelle für Kollegen und Träger zu fungieren. Privat bin ich ehrenamtlich bei der DLRG Mannheim. Dort bin ich in der Schwimmausbildung und im Wasserrettungsdienst tätig



Erich Röhrig
Hausmeisterin der Dreieinigkeitsgemeinde Sandhofen und in der Jugendkirche Waldhof. Ich bin seit Herbst 2021 dabei und bedanke mich für die Wiederwahl. Gerne setze ich mich mit großem Engagement für die Kolleginnen und Kollegen ein.

Die Arbeit macht mir sehr viel Freude. Ich finde es wichtig, dass alle Gruppen in der MAV vertreten sind.



Hallo,
ich heiße Daniela Ruff, bin 44 Jahre alt und arbeite seit 24 Jahren als Erzieherin.
„Wer etwas will findet Wege, wer etwas nicht will, findet Gründe“ Ich bin ein aktiver Mensch und packe Dinge tatkräftig an.

Eine wertschätzende Haltung und der Einsatz für ein gutes Miteinander sind wesentlich für eine gute Arbeit und zufriedene Kollegen.

Das sind wir



Mein Name ist Astrid Saverimuthu. Ich bin seit 1987 bei der Evang. Kirchenverwaltung beschäftigt und arbeite als Verwaltungsangestellte in der Personalabteilung, hauptsächlich im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder.

Seit 2006 darf ich mich, dank Ihrer konstanten Unterstützung, Aktiv in der MAV engagieren. Besonders am Herzen liegt mir die Verknüpfung der Themen Familie, Gesundheit und Arbeitsalltag. Als Tochter, Mutter und inzwischen glückliche Großmutter, sind mir die vielfältigen Anliegen und Herausforderungen vertraut.

Damit uns der Spagat zwischen Arbeit und Privatleben bestmöglich gelingt, möchte ich Sie gerne über aktuelle Möglichkeiten und Rechte informieren sowie Sie bei der Umsetzung unterstützen.



Monika Schuhmacher,
Verwaltungsangestellte in der Personalabteilung.
Seit 1979 bei der Evang. Kirche beschäftigt.

Durch die langjährige Erfahrung im Personalbereich bin ich mit vielen Fragen rund um Arbeitsverhältnisse vertraut.

Diese Kenntnisse kann ich im Personalausschuss und in Beratungsgesprächen sehr gut einsetzen.

SBV

SBV

Wahl der SBV und der Stellvertretenden SBV im Herbst 2022

Es ist wieder so weit.
Alle 4 Jahre aufs Neue!

Im Herbst dieses Jahres steht wieder die Wahl der SBV und der stellv. SBV an. Ich darf diese sage und schreibe zum 5. Mal durchführen. Ein kleines Jubiläum ist es auch noch. Als Vertreterinnen der Evang. Kirche Mannheim bestehen wir mittlerweile schon 20 Jahre.

Das Ehrenamt mit den vielseitigen Aufgaben und Herausforderungen hat mich geformt und gestärkt.

Die Inklusion am Arbeitsplatz und die fortschreitende Digitalisierung werden in Zukunft nur zwei unserer Schwerpunktthemen sein.

Dank Frau Saverimuthu ist unsere Öffentlichkeitsarbeit in zunehmendem Maße in den Fokus gerückt.

Einen Wahlvorstand konnten wir jetzt schon gewinnen. Ich freue mich sehr, dass drei Kolleginnen, die bereits schon MAV-Wahlen Erfahrungen sammeln konnten, auf Anhieb ihre verantwortungsvolle Mitarbeit zugesagt haben. Birgit Fritz, Claudia Groth und Almut Koch bilden das Team. Sie nehmen ihre Funktion ab 21.09.2022 auf.

Um Ihnen eine Vorstellung über Amt und Aufgaben zu geben, will ich diese kurz skizzieren:

Die SBV ist Ansprechperson für alle schwerbehinderten Menschen im Betrieb, d.h.

sie hat die Interessen der Beschäftigten zu vertreten,

- ihnen beratend zur Seite zu stehen,
- Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen
- und auf eine Lösung hinzuwirken.

Ein ständiger Austausch zwischen SBV und Arbeitgeberin ist zwingend erforderlich, da ein Informationsfluss über die Belange der Beschäftigten

gesetzlich vorgeschrieben ist, z.B. bei Versetzungen, Vereinbarungen jeglicher Art, bei Kündigungen, beim BEM, bei Bewerbungen und Auflösungsverträgen.

Was sind die persönlichen Rechte und Pflichten:

Es handelt sich um ein Ehrenamt ohne Benachteiligung bzw. Begünstigung, das der MAV gleichgestellt ist.

Haben wir Ihr Interesse und Ihre Neugier geweckt?

Sie dürfen auch ohne einen Grad der Behinderung kandidieren. Wichtig ist, dass Ihnen diese Beschäftigtengruppe am Herzen liegt.

Möchten Sie gerne eine neue Aufgabe mit einigen Herausforderungen angehen, dann lassen Sie sich als SBV bzw. stellv. SBV aufstellen. Sie werden nicht allein gelassen, sondern treffen auf ein erfahrenes Team.

Bitte seien Sie mutig!!!

Elke Paul



Arbeitsbefreiung

Arbeitsbefreiung nach § 29 TVöD

Immer wieder erhält die MAV Anfragen zu Arbeitsbefreiung bei bestimmten Voraussetzungen. Im Folgenden die tariflichen Arbeitsbefreiungen.

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	Ein Arbeitstag
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	Ein Arbeitstag
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	Ein Arbeitstag
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	Ein Arbeitstag
e) schwere Erkrankung	
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	Ein Arbeitstag
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	Bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	Bis zu 4 Tage im Kalenderjahr

Arbeitsbefreiung

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
---	---

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen. (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. 2Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann

Arbeitsbefreiung

auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Arbeitsbefreiung nach der AR-Attraktivität

Die zugrunde liegende Vereinbarung heißt „Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe“ – in Kurzform AR-Attraktivität.

Was bringt mir das?

Zum Beispiel Arbeitsbefreiung in Fällen wie diesen:

<ul style="list-style-type: none"> Geburt eines Kindes. Haben Sie bereits ein oder mehrere Kinder unter 12 Jahren, dann erhalten Sie 	auf Antrag bis zu 5 freie Arbeitstage, sofern keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.
<ul style="list-style-type: none"> Zur Taufe und zur Konfirmation Ihres Kindes/ Ihrer Kinder 	einen freien Tag im Anschluss oder vor dem ebenfalls arbeitsfreien Tag der Feier.
Als Taufpatin- oder Pate	mit einem entsprechenden Nachweis einen freien Tag.
Sie kirchlich heiraten oder z. B. Ihre Silberne Hochzeit kirchlich feiern	erhalten Sie je einen Arbeitstag frei

Arbeitsbefreiung

Für Ihr 25-jähriges und 50-jähriges Dienstjubiläum	erhalten Sie je einen Arbeitstag frei
--	---------------------------------------

Sie vollenden ihr 63. Lebensjahr?	Dann verringert sich für Vollarbeitszeitkräfte, bei vollem Lohnausgleich, ihre wöchentliche Arbeitszeit um 1 Stunde bzw. für Teilzeitkräfte anteilig.
-----------------------------------	---

Bei besonderen familiären Herausforderungen	bis zu 5 Jahre unbezahlter Sonderurlaub kann beantragt werden.
---	--

Bei einem nachgewiesenen Grad der Behinderung von 30 bis 50	bis zu 3 Tagen bezahlten Sonderurlaub.
---	--

Sie möchten gerne einmal etwas anderes tun –Das Sabbatjahr macht es möglich.	ohne finanziellen Engpass?
--	----------------------------

Wo finde ich das?

Sie können die ausführliche Broschüre „Freiräume in Kirche und Diakonie“ über www.service-ekiba.de downloaden. Auf Anfrage schicken wir sie Ihnen gerne per Post zu.

Worum es sich auch handeln mag, bitte setzen Sie sich bezüglich der Details mit Ihrem Personalbüro in Verbindung.

Bewährung zur Gruppenleitung

Arbeiten bei Hitze

Bewährung zur Gruppenleitung – schon mal gehört?!

Für unsere staatlich anerkannten Kinderpfleger*innen gibt es bereits seit Mai 2014 die Möglichkeit der Qualifizierung zur Fachkraft im Gruppendienst (Gruppenleitung) und damit der Vergütung nach S 8 a TVÖD SuE. Zu beachten sind die ... Rahmenbedingungen der Eingruppierung gemäß Anlage C TVöD in Verbindung mit § 7 KiTaG

- Entgeltgruppe S 3:

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

- Entgeltgruppe S 4 bzw. tarifliche Zulage nach S 4 für Bestandspersonal in S 3 (neu eingestellte Mitarbeiter*innen wenn nachgewiesen wurde, dass sie während des vorhergehenden Beschäftigungsverhältnisses in S 4 eingruppiert waren) Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung

Voraussetzungen:

-Formloser Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, dass die Bewährung zur Berechtigung eine Gruppe zu leiten angestrebt wird und damit verbunden die Gewährung der tariflichen Zulage beantragt wird

- Entgeltgruppe S 8 a:

Zur Leitung einer Gruppe befugte Fachkräfte – hier Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger – die sich bei Vollzeitbeschäftigung über einen Zeitraum von zwei Jahren (bei einer Teilzeitbeschäftigung verlängert sich der Zeitraum entsprechend) als Fachkraft bewährt und eine mindestens 60 Stunden umfassende Fortbildung zur Bildung und Pädagogik in Kindertageseinrichtungen absolviert haben

Die Fortbildungsmaßnahmen sind der Kategorie I zuzuordnen und als Arbeitszeit zu werten. Der Anstellungsträger hat die Kosten zu tragen.

Wie wird eine Kinderpflegerin/ein Kinderpfleger zur Gruppenleitung?

1. Sie stellen im Personalbüro einen formlosen Antrag auf Zulassung zur Gruppenleitung.
2. Die Personalabteilung prüft, ob bei Ihnen für die Dauer der Bewährungszeit Anspruch auf eine Zulage von S 3 nach S 4 besteht.
3. Sie erhalten eine schriftliche Bestätigung mit Angabe der Grundlagen der Bewährungszeit.
4. Sobald die Bewährungsdauer von 2 Jahren in Vollzeit (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend länger) erfüllt ist, erhält Ihre KITA-Leitung zur Stellungnahme einen Fragebogen von der Personalabteilung.
5. Sofern Sie eine positive Beurteilung durch die Leitung erhalten und die Nachweise für die notwendigen Fortbildungen (eine Beurteilung erfolgt durch die Fachabteilung) erbracht wurden, erhalten Sie den Änderungsvertrag mit der Tätigkeit als pädagogische Fachkraft im Gruppendienst und der neuen Entgeltgruppe, derzeit S 8a mit entsprechender monatlicher Vergütung.



Arbeiten bei Hitze

Man wartet Monate auf den Sommer und ist dann auch nicht glücklich, wenn die erste Hitzewelle angekommen ist. Vor allem deshalb, weil man in der Regel bei der Arbeit sitzt und das herrliche Wetter gar nicht richtig genießen kann.

An vielen Arbeitsplätzen wird es unerträglich heiß, sodass nicht nur die Leistungsfähigkeit leidet – auch die Gesundheit wird gefährdet. Es wird immer öfter immer heißer, aber am Arbeitsplatz bestehen selbst bei tropischem Klima kaum Rechte auf eine Auszeit.

Arbeiten bei Hitze

Allerdings gelten Fürsorgepflichten des Arbeitgebers: Er muss auf heißes Wetter reagieren, das ergibt sich aus dem Arbeitsschutzrecht, der Arbeitsstättenverordnung und der Fürsorgepflicht. Besondere Pflichten bestehen gegenüber Schwangeren und älteren Mitarbeitern und bei Arbeit unter freiem Himmel.

Eine vorgegebene Außentemperatur, die ein allgemeines Arbeitsrecht auf „hitzefrei“ nach sich zieht, gibt es nicht. Es gelten nur arbeitsplatzbezogene Werte und Fürsorgepflichten.

Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung bei Hitze

Allgemeine Forderungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert die Arbeitsstättenregel "ASR A3.5 Raumtemperatur". Sie legt im Punkt 4.3 Abs. 2 fest, dass die Lufttemperatur in Arbeits- und Sozialräumen +26 °C nicht überschreiten sollen, anderenfalls sei der Raum mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber erst verpflichtet tätig zu werden, wenn die Lufttemperatur im Raum 30 °C übersteigt. Dann muss der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren.

Bei einem Temperaturanstieg auf über 35 °C ist der Raum als Arbeitsraum nicht mehr geeignet, hier ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers massiv tangiert, es sei denn, er ergreift Schutzmaßnahmen wie Luftduschen oder Entwärmungsphasen, wie sie bei Hitze arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Hitzeschutzmaßnahmen für Arbeiten im Freien

Beim Arbeiten im Freien können nicht nur die hohen Temperaturen Gesundheitsbelastungen auslösen. Es kommen insbesondere die Faktoren UV-Strahlung⁴ und erhöhte Konzentrationen von Luftschadstoffen (Sommersmog, Ozon etc.) hinzu, die die Beschäftigten einer erhöhten Gesundheitsgefahr (z. B. für Krebserkrankungen, Trübungen der Augenlinse) aussetzen. Beim Arbeiten im Freien ist ein besonders sorgfältiger Maßstab an die Ermittlung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen anzulegen. Dementsprechend legen die BAuA und Ziffer 5 des Anhangs zur ArbStättV auch ein spezielles Augenmerk auf verschiedene Schadstoffgrenzwerte und den Sonnenschutz, wie z. B. durch Sonnencreme, Sonnenbrille, ständige Verfügbarkeit von geeigneten Getränken, Anlagen zur Beschattung, Belüftung oder Besprühung mit Wasser (z. B. Sonnensegel, Schirme etc.).

Gefährdungsbeurteilungen erforderlich

Kontakt

Da beim Arbeiten im Freien die arbeitsmedizinische Erkenntnis besteht, dass es aufgrund des Zusammentreffens von mehreren verschiedenen klimatischen Faktoren und Arbeitssituationen sehr schwierig ist, die erforderlichen und ausreichenden Schutzmaßnahmen zu ermitteln und umzusetzen, müssen im Vorfeld immer Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Nur so können langfristig tragfähige Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten in ihren konkreten Arbeitssituationen abgeleitet werden.

Anders als beim Arbeiten im Innenraum ist hier ein Absehen von einer Gefährdungsbeurteilung kaum vertretbar.

Helfen Sie sich mit luftiger Kleidung, viel Flüssigkeit in Form von Wasser, Saft, Schorle und Tee. Leichtes Essen, wie Salate, belastet den Kreislauf nicht zusätzlich. Lüften Sie am Morgen, danach die Fenster schließen und hoffentlich vorhandene Jalousien oder Sonnenrollos schließen (muss der Arbeitgeber anschaffen). Mit kühlem Wasser die Arme abduschen oder ein kaltes, feuchtes Tuch im Nacken helfen auch. Wer nicht zu oft aufstehen muss, kann die Füße auch auf Kühlakku stellen. Häufigere Pausen an kühleren Orten (wenn vorhanden) sind zu empfehlen.

Kontakt

Anja Ziegler, Vorsitzende

Tel: 28000 190, anja.ziegler@kbz.ekiba.de

Siegfried Koch, stellv. Vorsitzender

Tel: 28000 213, Siegfried.koch@kbz.ekiba.de

Nancy Gärtner

nancy.gaertner@kbz.ekiba.de

Oliver Gumbrich

oliver.gumbrich@kbz.ekiba.de

Helge Hamm-Lechiw,

Tel.: 28000 450, helge.hamm-lechiw@kbz.ekiba.de

Sebastian Heger

Tel.: 28000 203, sebastian.heger@kbz.ekiba.de

Jörg Maethner

Tel.: 28000 386, maethner@diakonie-mannheim.de

Elke Paul

Tel.: 1 2506 130, elke.paul@cv-dw-mannheim.de

Patricia Pfeifer

Tel.: 28000 421, patricia.pfeifer@kbz.ekiba.de

Erich Röhrig

Tel.: 01604884246, erich.roehrig@kbz.ekiba.de

Daniela Ruff

Tel.: 28000 429, daniela.ruff@kbz.ekiba.de

Astrid Saverimuthu

Tel.: 28000 224, astrid.saverimuthu@kbz.ekiba.de

Monika Schuhmacher

Tel.: 28000 222, monika.schuhmacher@kbz.ekiba.de

Besuchen Sie uns auf: www.mav.ekma.de

Mitarbeitendenvertretung der Evang. Kirche in Mannheim
und ihrem Diakonischen Werk

Impressum:

Redaktion: Anja Ziegler, Astrid Saverimuthu, Gestaltung:

Anja Ziegler

Bilder: Pixabay

Auflage 1000 an alle Mitarbeitende der Evang. Kirche in
Mannheim und ihrem Diakonischen Werk



GBD

www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Produkt **Dachs**
ist mit dem Blauen Engel
ausgezeichnet.
www.GemeindebriefDruckerei.de