

MAV

Leine-Solling

KARTE DES KIRCHENKREISES LEINE-SOLLING



INFORMATIONEN FÜR NEUE MITARBEITENDE

37154 Northeim

Bürgermeister-Peters-Str. 36 (Eingang Maistieg)

Telefon: 055 51-91 45 43, Mobil : 0151-10500445

Telefax : 05551-9968911

E-Mail : mail@mav.leine-solling.de oder mav.leine-solling@evlka.de

Aktuelle Meldungen im Internet:

www.mav.leine-solling.de

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Wir begrüßen Sie/ Dich recht herzlich im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling sowie im Ev.-luth. Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling. Unsere erste Empfehlung um aktuelle Themen der Mitarbeitervertretung (MAV) zu erhalten schaut auf die Seite im Internet: <https://mav.leine-solling.de>. Die Erreichbarkeit der MAV-Mitglieder, Schwerbehinderten- oder Gleichstellungsbeauftragten ist dort zu finden. Des Weiteren empfehlen wir, links auf der Seite der MAV Homepage, die ANMELDUNG des Newsletters vorzunehmen, damit Ihr über viele aktuelle Themen die Info erhaltet.

Soweit zur MAV – die unter Schweigepflicht – vertrauensvoll von Ihnen / Dir kontaktiert werden kann.

Zu den grundlegenden Informationen: Wir befinden uns im Kirchenkreis Leine-Solling, dem Sprengel Hildesheim-Göttingen, der Landeskirche Hannovers (die als große Landeskirche auf dem Gebiet von Niedersachsen durch die Konföderation mit den weiteren Landeskirchen zusammenarbeitet). Falls ihr Interesse an den Strukturen habt: <https://www.landeskirche-hannovers.de/landeskirche>. Die Diakonie Niedersachsen / Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen in Hannover kooperiert mit den Einrichtungen. Das Kirchenamt Northeim ist die zentrale Verwaltungsstelle für alle Einrichtungen des Kirchenkreis Leine-Solling und Harzer Land (<https://www.kirchenamt-northeim.de/>) und in der Personalabteilung werden alle Fragen rund um das Gehalt geklärt. An einem neuen Arbeitsplatz, in einer neuen Einrichtung ist erst mal alles neu und es dauert einige Zeit, bis man sich zu Recht findet. Ziemlich schnell kennt man seine unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen und hoffentlich den Anstellungsträger, also den Vorstand der Kirchengemeinde bzw. -verband, des Kirchenkreises oder Kirchenkreisverbandes oder im Kita-Bereich, den Vorstand des Trägerverbandes.

Dieses Infoblatt der Mitarbeitervertretung soll Ihnen / Dir eine kleine Hilfe sein und das Zurechtfinden mit den Bedingungen und Strukturen der neuen Arbeitsstelle erleichtern.

Inhalt:

Die Mitarbeitervertretung (MAV)

Wer entscheidet über unser Geld?

Was geht Sie die MAV an?

Struktur des Kirchenkreises Leine-Solling / Kirchenkreisverbandes

Urlaub, Arbeitszeit, Gehaltsabrechnung, etc.

Informationswege der Mitarbeitervertretung und Kontaktmöglichkeiten

Die Mitarbeitervertretung (MAV) Im kirchlich-diakonischen Bereich gibt es keine Betriebs- und Personalräte, wie in „weltlichen“ Einrichtungen. Diese Aufgaben nimmt hier die MAV wahr. Durch die MAV werden Mitsprache, Mitwirkung und Mitbestimmung gesichert. Die Kirchen machen hierdurch von ihrem grundgesetzlich garantierten Recht auf Selbstbestimmung Gebrauch. Ein eigenes Mitbestimmungsrecht als Konsequenz aus Artikel 140 Grundgesetz ist aber nicht zwingend. Für die Kirche gäbe es die Möglichkeit das Betriebsverfassungsgesetz auch für ihren Bereich gelten zu lassen und bei der Übernahme evtl. kirchliche Besonderheiten zu regeln. Die Präambel des MVG-EKD beschreibt die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihre Diakonie, die Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft verbindet und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Wo habe ich was mit der MAV zu tun bzw. was kann Sie für mich tun? Die MAV hat ein Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht bei allen Belangen, die den Arbeitsplatz der Arbeitenden betreffen. Somit hat die MAV mitzubestimmen bei Einstellungen, Höhergruppierungen, Arbeitszeit- und platzveränderungen, Kündigungen usw. Falls sich an Ihrem Arbeitsplatz Fragen oder Probleme ergeben sollten, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Ihre MAV. Wir werden ein offenes Ohr für Ihre Anliegen haben und unterliegen der Schweigepflicht.

***Willkommen und viel Freude bei der Arbeit wünscht
Ihre Mitarbeitervertretung***

Stand: September 2024

Wie kann ich MAV-Vertreter werden? Voraussetzung für die *Wählbarkeit* ist, dass die Beschäftigten am Wahltag der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehören. Die *Wahlberechtigung* besteht vom ersten Tag der Mitarbeiterschaft (gesetzliche Grundlage – MVG-EKD/ Wahlperiode z.Zt. 01.05.2021 bis 30.04.2025/ 01.05.2025 bis 30.04.2029).

Wer entscheidet über unser Geld? Arbeitsrecht gilt auch in der Kirche, *allerdings mit Abweichungen*. Anstelle von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt es die "Dienstgemeinschaft". Und Regelungen werden auf dem "Dritten Weg" getroffen. Diese Besonderheiten ergeben sich aus der Kirchenautonomie des Artikels 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit den Artikeln 136 bis 141 der Weimarer Reichsverfassung. Sie betreffen vor allem das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht. Im Bereich der Niedersächsischen Landeskirchen gibt es kein Tarifvertragsrecht in dem Sinne wie es das (staatliche) Tarifvertragsgesetz von 1949 beschreibt. Mit der Argumentation der kirchliche Dienst sei als eine Dienstgemeinschaft anzusehen, die eine Tarifauseinandersetzung, vor allem *einen Streik von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*, ausschließe, wird der Abschluss von Tarifverträgen in weiten Teilen der Kirchen abgelehnt. Hierbei wird von dem Bild ausgegangen, es gäbe in der Dienstgemeinschaft eine Gleichheit der Interessen, also kein Arbeitgeber – Arbeitnehmer Verhältnis. Statt Tarifverhandlungen in denen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften gegenüber sitzen, gibt es im kirchlichen Bereich den sogenannten „Dritten Weg“. Hier werden in einem von beiden Seiten gleichermaßen besetzten Gremium, nämlich der „Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission“ (ADK), die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Die ADK besteht aus neun Vertretern der Landeskirchen und der Dienstgeber und neun Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Diese 18 Personen entscheiden nun über die Arbeitsbedingungen aller rd. 35.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Landeskirche Hannovers, Landeskirche Braunschweig und der Kirche in Oldenburg (s. Vertrag der Konföderation evang. Kirchen in Niedersachsen). Bis vor kurzem beschränkte sich die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Wesentlichen auf die Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes und der Einarbeitung kirchenspezifischer Berufe wie Küster, Kirchenkreis-Sozialarbeiter oder Kirchenmusiker in die Dienstvertragsordnung. In den seit 2004 eingeleiteten Kürzungsrounden hat das Gremium über den Tarifabschluss hinausgehende Einschnitte beschlossen bzw. in vorwegnehmendem Gehorsam den Tarifverhandlungen vorgegriffen und für die kirchlichen Mitarbeiter (schlechtere) Sonderregelungen geschaffen. Seit dem 01.01.2009 orientiert sich die „Dienstvertragsordnung“ (DVO) –wieder- an den Regelungen des öffentlichen Dienstes der Länder. Die Bezahlung erfolgt entsprechend der Entgelttabellen des TV-L. Allerdings erfolgt die Übernahme neuer Tarifabschlüsse nicht automatisch, sondern muss in der ADK verhandelt werden. Seit dem 01.01.2017 werden pädagogische Mitarbeitende in Kindertagesstätten abweichend hiervon nach dem Tarifvertrag für Mitarbeitende im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD) bezahlt. Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA): Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (kurz „SuE“). Seit 01.01.2019 werden alle pädagogischen Mitarbeitenden nach dieser Tarifregelung bezahlt. Pünktlich zum neuen Kita-Jahr 2021/ 2022 ziehen die Entgelte der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst mit den Entgelten im Kommunalbereich vollständig gleich: Im Gleichklang mit der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Kommunen erhalten die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet, rückwirkend ab dem 1. August 2021 das Leistungsentgelt nach §§ 18, 18a TVöD. Dafür hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) nach langjährigen Verhandlungen im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen.

Den entscheidenden Hinweis nach welchem Tarifsystem die Bezahlung erfolgt findet sich im § 3 des eigenen Arbeits-/ Dienstvertrages.

Wer vertritt die Arbeitnehmer in der ADK? Zunächst würde man erwarten, dass die Mitglieder der Arbeitnehmerseite in der ADK in irgendeiner Form aus den Mitarbeitervertretungen hervorgehen. Dies ist aber nicht so. Weder die Mitarbeitervertretungen noch der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (gewählte Vertreter aus den Mitarbeitervertretungen) sind in der ADK oder können auf sie Einfluss nehmen.

Ursprünglich waren in der ADK auf Arbeitnehmerseite Gewerkschaften (damals die Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) und der Verband kirchlicher Mitarbeiter (Vkm) vertreten. Die Gewerkschaften haben aus Protest gegen die Weigerung der Kirchenleitung „richtige“ Tarifverträge abzuschließen, 1996 die Mitarbeit aufgekündigt und damit dem Vkm alleine das Feld überlassen. Im Jahr 2003 hat sich ein alternativer „Mitarbeitervertretungsverband“ (MVV) gegründet, der sich mittlerweile „Kirchengewerkschaft Niedersachsen e.V.“ nennt. Während der Legislaturperiode 2006-2011 war die Arbeitnehmerseite der ADK auch wieder mit Vertretern der Gewerkschaft ver.di besetzt, so dass dort drei Verbände agieren: Vkm, ver.di und MVV. Aber nach nur einer Wahlperiode hat ver.di sich wieder aus der ADK zurückgezogen, in der Hoffnung, ohne Beteiligung an der ADK schneller zu „richtigen“ Tarifverträgen zu kommen. Während bei „richtigen“ Tarifverhandlungen professionelle, nicht von der Gegenseite abhängige Menschen verhandeln, gibt es innerhalb der ADK problematische Abhängigkeitsverhältnisse. Eine Verhandlung „in Augenhöhe“ ist alleine schon deshalb nicht möglich, weil die Machtmittel der beiden Gruppen nicht gleich verteilt sind. Ausgehend vom Bild der Dienstgemeinschaft, in der es keine grundsätzlichen Gegensätze zwischen Kirchenleitung und Mitarbeitenden gibt, soll dies auch nicht notwendig sein. Immerhin ist in einem gewaltigen Kraftakt durch die Arbeitnehmerseite im Jahre 2007 das, den Entscheidungsabläufen in der ADK zu Grunde liegende, Mitarbeitergesetz geändert worden. Das Schlichtungsverfahren, das dann eingeleitet wird, wenn es in der ADK keine Einigung gibt, wurde deutlich gerechter gestaltet. Eine Zwangsschlichtung kann es nun nicht mehr geben. Ab 2013 wurde auch die Mitarbeiterseite mit personellen und organisatorischen Ressourcen (z.B. Rechtsberater) ausgestattet, um ein professionelleres Arbeiten zu ermöglichen.

Kann ich einer „kirchlichen Gewerkschaft“ beitreten? Ja, Kirchengewerkschaft <https://www.kg-nds.de/> und VKM <https://www.vkm-hannover.de/> bieten die Mitgliedschaft incl. Rechtsschutz an.

Dafür ist die MAV zuständig (gem. MVG-EKD):

... für Ihre Anstellung:

z. B. Einstellung, Versetzung, Abordnung, Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus, Kündigung

... für Ihre Arbeitsbedingungen:

z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Dienstplan etc.), allgemeine Fort- und Weiterbildung, Regeln über die Ordnung in der Einrichtung, Stellenplan, neue Arbeitsmethoden, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen, BEM-Betriebliches Eingliederungsmanagement, Eingliederung Schwerbehinderter.

... für Ihr Gehalt:

Eingruppierung, Umgruppierung, Zeit, Ort und Auszahlung der Vergütung, Nebentätigkeit.

... für Ihre Gesundheit:

Unfallverhütung, Gesundheitsfragen, Arbeitsschutzeinrichtung, Dienstradleasing in Form von Entgeltumwandlung, Förderung von Sport in der Freizeit u.a.

... für Ihre Zufriedenheit:

Gleiche Behandlung aller Mitarbeitenden, Wahrung des Arbeitsfriedens, Ihre persönliche Beschwerde.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung unterliegen der Schweigepflicht über dienstliche Angelegenheit oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind.

**Es geht vieles automatisch; etliches benötigt aber Ihren Anstoß
Sprechen Sie uns an, informieren Sie uns!**

Struktur des Kirchenkreises Leine-Solling und Kirchenamt Northeim Der **Kirchenkreis** Leine-Solling wurde zum 01.01.2001 durch den Zusammenschluss der drei ehemaligen Kirchenkreise Einbeck, Northeim und Uslar gebildet. Der neue Kirchenkreis reicht von Fürstenhagen im Süden, bis Wahmbeck im Westen. Im Norden geht er bis Kuventhal und im Osten bis Berka. Im Kirchenkreis gibt es 36 Kirchengemeinden und Gemeindeverbände (aus Zusammenschlüssen ehemals selbständiger Kirchengemeinden entstanden), einen Kreisjugenddienst und ein Diakonisches Werk.

Die **Kindertagesstätten** sind unterschiedlich organisiert:

Dem Ev.-luth. Kindertagesstätten-Verband Leine-Solling (ab 01.01.2013) haben sich von 19 Kindertagesstätten bis jetzt 15 angeschlossen. Anstellungsträger ist hier der Verband (incl. Vertretern aus den Kirchenvorständen), Ansprechpartner der Verbandsvorstand (<https://www.kita-verband.de>).

Die Kirchengemeinden Hevensen, Bodenfelde, Schoningen und Schönhagen sind *nicht dem KiTa Verband* beigetreten und betreiben die Einrichtungen in eigener Regie. Anstellungsträger ist hier die Kirchengemeinde, Ansprechpartner der Kirchenvorstand.

Die Anstellungsebene der meisten Mitarbeitenden ist die Kirchengemeinde, Ansprechpartner und Dienstvorgesetzter ist dann der Kirchenvorstand.

Für die Mitarbeitenden auf Kirchenkreisebene ist der Kirchenkreisvorstand Anstellungsträger.

Der Ev.-luth. Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling wurde im Mai 2018 gebildet mit Sitz in Northeim. Der Verband hat die Aufgabe die Trägerschaft einer gemeinsamen Verwaltungsstelle, durch Fusion der Kirchenkreisämter Osterode und Northeim, dem Kirchenamt Northeim, zu übernehmen. Der Verband ist Anstellungsträger aller im Kirchenkreisverband tätigen Mitarbeitenden. Die Mitarbeiterschaft hat sich 2019 dafür ausgesprochen sich der MAV Leine-Solling anzuschließen. Das Kirchenamt Northeim ist eine Serviceeinrichtung (Dienstleister) für die Kirchenkreise Leine-Solling und Harzer-Land sowie für alle Kirchengemeinden und Einrichtungen, die zu diesen Kirchenkreisen gehören. Dort werden u.a. die Personalangelegenheiten verwaltet. Der Leiter der Personalabteilung ist Herr Peter Slawik, Tel.: 05551-9789-400, und mit seinen Mitarbeitenden ist dieser für Sie in der Zuständigkeit - <https://www.kirchenamt-northeim.de/>.

Arbeitszeit, Urlaub, Gehaltsabrechnung etc.

Arbeitszeit

Für alle Mitarbeitende die nach TV-L bezahlt werden gilt eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden bei einer vollen Stelle. Für pädagogische Mitarbeitende im Erziehungsdienst, die nach dem TVöD bezahlt werden, ist die Grundlage eine 39 Stunden Woche.

Urlaubsanspruch

Am 20.03.2012 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass alle Beschäftigten einen Anspruch auf volle 30 Tage Jahresurlaub haben, unabhängig von ihrem Alter. In der Tarifrunde 2013 haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf die Übernahme dieser Regelung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder geeinigt und die ADK hat dies auch für die kirchlichen übernommen.

Grundlage der Urlaubsberechnung ist die 5 Tage-Woche. Bei abweichender Arbeitszeitverteilung wird entsprechend umgerechnet. Beginnt der Arbeitsvertrag nicht am 1.1. des laufenden Jahres, so wird der Jahresurlaubsanspruch durch 12 geteilt und mit der Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate malgenommen. Der Urlaub soll möglichst innerhalb des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entsteht, genommen werden. Ist dies dienstlichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, so kann der Resturlaub bis zum 30.09. des Folgejahres genommen werden. Danach verfällt der Urlaubsanspruch. Weitere Regelungen gibt es, wie im TVöD Sue ab 2022 als tarifliche Regelung zu Regenerations- und Umwandlungstagen.

Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L

Im § 29 TV-L und § 23 DVO sind Umstände aufgeführt, für die es Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes gibt. Z. B. Geburt, Trauerfall in der Familie, Arztbesuch unter bestimmten Voraussetzungen, etc. Auf unserer Webseite www.mav.leine-solling.de finden sich diese Anlässe aufgeführt unter dem Stichwort „Häufig gestellte Fragen“.

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld / Sonderzahlung

Für alle Mitarbeiterinnen gibt es ab dem Jahr 2008 wieder eine Sonderzahlung, die Weihnachts- und Urlaubsgeld teilweise ersetzt. Auch hier gibt es unterschiedliche Regelungen im TV-L und TVöD.

Für den TV-L gilt:

Voraussetzung ist, dass am 01.12. ein Arbeitsverhältnis besteht. Bestand das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr, wird entsprechend um ein Zwölftel pro Monat ohne Anspruch auf Entgelt gekürzt.

Die Jahressonderzahlung beträgt im Kalenderjahr bei Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen	2020	ab 2021 bis zur darauffolgenden Beschlussfassung in der ADK über den nächsten Tarifabschluss zum TV-L.
1 bis 4	77,68 v.H.	76,39 v.H.
5 bis 8	78,10 v.H.	77,00 v.H.
9a bis 11	64,01 v.H.	63,20 v.H.
12 und 13	35,77 v.H.	35,32 v.H.
14 und 15	21,65 v.H.	21,38 v.H.

Diese richtet sich i.d.R. nach dem Durchschnitt der Entgelte im Juli, August und September.

Es gibt Ausnahmeregelungen, die im Einzelfall bei der MAV abgefragt werden können.

Für den TVöD: Übernahme der aktuellen tariflichen Regelungen durch die ADK ist erfolgt. Es gibt zeitliche Verzögerungen zu dem weiteren öffentlichen Dienst. Keine Angst – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sind in Zeiten des Personalmangels darauf bedacht, dass hier einheitlich verfahren wird. Zu den Regenerations- und Umwandlungstagen 2022/2023 (hier sind einige Entgeltgruppen begründet ausgenommen) wurde für 2023 noch ein Inflationsausgleich eingesetzt und ein Leistungsentgelt wurde tariflich festgelegt (konkret durch Dienstvereinbarung geregelt).

Gehaltsabrechnungen Das Gehalt muss am Letzten eines jeden Monats auf dem Konto sein. Ist dies kein Arbeitstag, so muss es dementsprechend früher da sein. Die neue Gehaltsabrechnung - seit Januar 1999 - ist viel einfacher zu lesen als die alte. Statt der bisherigen Nummercodes gibt es jetzt größtenteils aussagekräftige Abkürzungen und eine Zahlenanordnung, durch die man schnell durchfindet. Die Gehaltsabrechnung gibt es im Übrigen nicht jeden Monat, **sondern nur dann**, wenn sich in den Beträgen gegenüber dem Vormonat etwas geändert hat. Bei Fragen zur Gehaltsabrechnung, steht die MAV gern mit Rat und Tat zur Seite. Seit Anfang des Jahres 2024 steht die Gehaltsabrechnung auch digital zur Verfügung.

Lohnabtretungsausschluss

Zwischen der Mitarbeitervertretung, dem Kirchenkreisvorstand und vielen Kirchengemeinden wurde eine Dienstvereinbarung zum Lohnabtretungsausschluss abgeschlossen. Diese bewirkt, dass Lohnabtretungen vom Arbeitgeber nicht anerkannt werden, es sei denn auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers. Ob Ihre Kirchengemeinde den Lohnabtretungsausschluss vereinbart hat oder nicht, können Sie bei uns erfragen. Ihre Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt.

Dienstjubiläum

Wenn Sie jetzt als neue Mitarbeiterin im kirchlichen Dienst beginnen, wird es Sie nicht so schnell betreffen. Aber in 10 Jahren sollten Sie daran denken: Statt der bislang üblichen Zahlung eines Treuegeldes, gibt es seit dem 01.01.2009 eine Treuleistung in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub. Der Anspruch auf die Gewährung des zusätzlichen Erholungsurlaubes entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 10, 20, 30, 40 oder 50 Jahren. Beschäftigungszeiten sind die in einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) zurückgelegten Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [§20 Abs.1 DVO]

Die Mitarbeiterinnen erhalten

- nach 10 Jahren 2 Arbeitstage,
 - nach 20 Jahren 4 Arbeitstage,
 - nach 30 Jahren 6 Arbeitstage,
 - nach 40 Jahren 8 Arbeitstage
- zusätzlichen Erholungsurlaub.

Um allen falschen Fantasien vorzubeugen: den Urlaubsanspruch gibt es nur im Jahr des Dienstjubiläums (genau genommen: vom Tag des Dienstjubiläums bis zum 30.09. des Folgejahres); die Grundlage der Berechnung ist die 5-Tage-Woche (bei abweichenden Arbeitszeitregelungen wird entsprechend umgerechnet); entgangene Jubiläen (durch den Wechsel der Treueregelung) sind verfallen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz wird bei uns GROSS geschrieben und „Entgeltumwandlung“ ist attraktiv.

Dienstradleasing: Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission hat bereits am 10.12.2020 beschlossen, dass durch Entgeltumwandlung das Leasing eines Dienstrads ermöglicht werden soll und mit "mein.dienstrad.de" wurde ein Rahmenvertrag abgeschlossen. Sprechen Sie uns an!

Informationswege der Mitarbeitervertretung

Eine der größten Probleme einer Mitarbeitervertretung in einem so großen Kirchenkreis ist der Informationsfluss. Die Mitarbeitervertretung Leine-Solling führt **einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung** durch, in der u.a. ein Rechenschaftsbericht über das jeweils vorangegangene Jahr vorgelegt wird.

Die Teilnahme ist Arbeitszeit und die Reisekosten (bitte Fahrgemeinschaften bilden) werden vom Anstellungsträger übernommen. Bei Bedarf können für einzelne Dienststellen oder Mitarbeitergruppen Teilmitarbeiterversammlungen durchgeführt werden. Dazu werden die Mitarbeitenden schriftlich eingeladen.

Von Zeit zu Zeit gibt die Mitarbeitervertretung Informationsblätter heraus, die über die Postfächer an die Mitarbeitenden weitergeleitet werden.

Dieses Verfahren ist sehr aufwendig, langsam und die Nachhaltigkeit nicht gegeben. Wir versuchen daher, viele Informationen über das Internet zur Verfügung zu stellen. Auf der Webseite www.mav.leine-solling.de finden Sie aktuelle Informationen und Hintergrundwissen wie Gesetze und Verordnungen. Für brandaktuelle Dinge gibt es einen „Newsletter“ per Email, bitte melden Sie sich dafür auf der Webseite an. Nur mit Hilfe dieser modernen Kommunikationsmittel können wir die rd. 600 Mitarbeitenden schnell und kostengünstig erreichen. Aber natürlich können Sie uns auch anrufen oder im Mitarbeitervertretungs-Büro vorbeikommen. Ihre gewählten MAV-Mitglieder stehen Ihnen auch gern zur Verfügung. Die Telefonnummern und Adressen dazu finden Sie nachfolgend....

Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Wahlperiode 5/2021 bis 4/2025



Vorsitzender, Stöfer, Günter

Mitglied des Gesamtausschusses der Ev.-luth. Landeskirche
Kirchenmusiker, Kirchengemeinde Moringen
Tel.: 05551-914543



Stellvertretende Vorsitzende + Dienstradleasingbeauftragte Schirmer, Andrea

Verwaltungsfachangestellte, Kirchenamt Northeim
Tel.: 05551-914543 (MAV) / 9968910 (Dienstradleasing)



Schriefführerin, Friede, Susanne

Pfarrsekretärin Dassensen-Wellersen
Tel.: 05562-6988



Fahlbusch, Heiko

Erzieher Kindertagesstätte Südstadt Northeim
Tel.: 05554-1900



Gaber, Anja + Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Heilpädagogin Kindertagesstätte Südstadt Northeim
Tel.: 0179-4512385



Juraschek, Christa

Raumpflegerin, Kirchenamt Northeim
Tel.: 05551-9789-0



Gattermann, Markus Tapio

Kita-Leiter
Kindertagesstätte Dassel
Tel.: 05564-8616



Manig, Marcus

Kirchenmusiker
Kirchengemeinde Odagsen - Iber
Tel.: 05551-54566



Schietzoldt, Maik
Küster Kirchengemeinde Uslar
Tel.: 01637-885079



Hustedt-Metge, Sabine
Pfarramtssekretärin, Kirchengemeinden Katlenburg/Gillersheim
Tel.: 05552-91130

...die nächste MAV-Periode/ Wahl ist zum 01. Mai 2025 geplant und sollten Sie Interesse haben gewählt zu werden, dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung und wir besprechen das weitere Verfahren...

Aktuelle Meldungen im Internet:

www.mav.leine-solling.de

SO ERREICHEN SIE UNS:

Mitarbeitervertretungsbüro Bgm.-Peters-Str. 36 in Northeim,

Telefon: 05551-914543

Mobil: 0151-10500445

Fax: 05551-99 68 911

Dienstradleasing:

Telefon: 05551-9968910

Bürozeiten:

Montag bis Freitag von 09.00 Uhr bis 11.00 Uhr

und nach Vereinbarung.

E-Mail: mail@mav.leine-solling.de, mav.leine-solling@evlka.de

Homepage: www.mav.leine-solling.de