

Halbjahres Info des vkm-Braunschweig

Liebe Mitglieder,

liebe an unserer Arbeit interessierte Kolleginnen und Kollegen,
die Infos aus unserer ADK-Info 01/2023 sind Euch ja zugegangen, alle andere wurde ja ausführlich auf unserer
Versammlung am 05.07. besprochen. Für alle, die nicht dabei sein konnten, hier die neuesten „News“: ...

Mitgliederversammlung am 05.07.23:

In der sehr gut, auch durch viele noch nicht organisierte Kolleg*innen besuchten Versammlung, wurde ausführlich der „Dritte Weg“ besprochen und dargestellt, wie es zu Entgelterhöhungen, aber auch zu grundsätzlichen Veränderungen der Arbeitsbedingungen für kirchlich Beschäftigte kommt. Auf der Homepage findet Ihr die Präsentation. Allen, die gekommen sind und dann auch noch spontan weitere Stühle gestellt haben:

Danke! - Klasse Kolleg*innen arbeiten in unserer Kirche!

Unser Vorstand hat sich auch neu aufgestellt: Vorsitz: Petra Moews (Kita Leitung); Neu: Stellv. Vorsitzende: Manuela Brennecke (Pfarrsekretärin/Kirchenvögtin); Neu: Schriftführerin: Petra Diepenthal-Fuder (Kirchenmusikerin); Kasse und Geschäftsführung: Erik Bothe (Verwaltung); Beisitz -alle neu: Andrea Barthold (Kirchenvögtin), Sonja Rose, (Kita-Leitung) Gäste im Vorstand: Jana Indenbirken u. Kathrin Lueddeke (Diakoninnen); Kassenprüfer*in: Britta Meyer u. Holger Mielich

Aus dem Vorstand ausgeschieden: Carmen Jerke und Elke Pink. Danke für Eure Mitarbeit im Vorstand!

Zur Entgeltumwandlung – E-Bike:

Herr Landeskirchenrat Hirsch hat uns informiert, dass die Verträge nun geschlossen und die Musterdienstvereinbarung in der letzten Abstimmung mit der MAV ist. Der „Rechtsträger“ Landeskirchenamt beginnt mit der Information der dort beschäftigten Mitarbeitenden im August/September 23, so dass im Oktober die ersten Verträge geschlossen sein können. Im September werden dann die beiden anderen Personalverwaltungen (Propsteiverbände) umfassend informiert und der Zeitplan zur Umsetzung des Angebotes besprochen.

Wegstreckenentschädigung in der Landeskirche:

Herr Oberlandeskirchenrat Prof. Dr. Goos hat uns kurz vor der Versammlung informiert, dass in Kürze mit einer abschließenden Rückmeldung der Steuerbehörde gerechnet wird. Der vkm hat das (schriftliche) Wort von Landesbischof Dr. Meyns und von Herrn Goos, so dass wir davon ausgehen, dass alle Betroffenen rückwirkend zum 01.10.2022, die 38 Cent vergütet bekommen. Bis dahin: Belege, bzw. die alten Abrechnungen sammeln.

Derzeitige Verhandlungen in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK):

- Ein Tarifwerk für „Alle“ (auf Grundlage des TVöD)
- Jobticket. (Deutschlandticket ÖPNV mit Arbeitgeberzuschuss für 34,90€)
- Beratung zur Aufhebung der kircheneigenen Merkmale zur Eingruppierung von Sekretärinnen, stattdessen Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen – wie im Tarifwerk (und damit Prüfung hinsichtlich des Anteiles selbständiger Arbeit ... - siehe hierzu auch im Internet: Grundsätzliche Eingruppierungsmerkmale im TV-L bzw. im TVöD)

Was steht noch an:

TV-L Übernahme: Laufzeit noch bis 30.09.23. Verhandlungen sicherlich bis Jan. 2024.
(Abschluss sicherlich ähnlich wie im TVöD: d.h. (!!! Achtung - das ist eine Spekulation!!!:
Inflationsgeld für die ersten 12 Monate, im 2. Jahr Erhöhung der Tabellenwerte ...)

Euer vkm-Braunschweig!

Unterstützt uns Bitte durch Eure Mitgliedschaft, damit wir STARK verhandeln können



Hinweis:

- Für den TVöD-SuE Bereich in der Dienstvertragsordnung (Anlage 9) Erziehungs- und Sozialdienst haben wir nun ein eigenes Heft gefertigt. Alle Mitglieder, die nach den Entgelttabellen des TVöD-SUE (Erzieher*innen und Soz.-Päd.*innen) vergütet werden, erhalten ein Heft kostenfrei per Post von uns, bzw. haben es schon in der Mitgliederversammlung erhalten.
→ Wer es zudem braucht, bitte melden!



- Für das von uns im Winter versendete Ringbuch „Dienstvertragsordnung 2022“ gibt es zum letzten Abschluss in der ADK am 14.06.23 nun einen Nachtrag. Diesen druckt Euch bitte aus und legt, bzw. „klebt“ ihn auf S. 94 (bzw. als überarbeitete Anlage 8) ein

✂-----

Anlage 8 (zu § 2 Abs. 7)

Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen

Nr. 1 Geltungsbereich

¹Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. ²Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

Nr. 2 Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9 und 27 TV-L finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) ¹Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 **sechzehn** Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. ²An den Tagen der An- und Abreise, an denen die Mitarbeiterin auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt. *Erk. 1*

(3) ¹Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der Mitarbeiterin sonst nach ihrem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des ~~sechsten~~ **sechsten** Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. ²Über die ~~zeitliche~~ **zeitliche** Lage ~~hinaus~~ **hinaus** der Arbeitsbefreiung ~~so~~ **ist** bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger **herzustellen** hergestellt werden. *Erk. 1*

(4) ¹Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche oder persönliche Gründe entgegenstehen, hat der Anstellungsträger auf Antrag die Arbeitsbefreiung bis zu 2 Stunden pro Tag durch die Zahlung von Entgelt zu ersetzen. ²Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung von Entgelt ersetzen. ³Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bis zum vollen Umfang durch die Zahlung von Entgelt ersetzt werden. ⁴Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist das Stundenentgelt nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L zu zahlen. *Erk. 2*

Nr. 3 Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung

(1) § 23 Abs. 4 TV-L findet für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Die Mitarbeiterin erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

Erk. 1: Geändert mit Wirkung vom 01.07.2023. Änderung der DienstVO durch ADK-Beschluss am 14.06.2023

Erk. 2: Satz 1 geändert mit Wirkung vom 01.01.2024. Änderung der DienstVO durch ADK-Beschluss am 14.06.2023