

„Tarif“bildung im Bereich der Landeskirche Hannovers

Mitarbeiterversammlung
MAV Rotenburg

12.10.2023

| Verfasste Kirche | | Diakonie | |
|---|-------------------------|---------------------------|---|
| Dienstvertragsordnung | | TVDN | |
| Verhandelnde: | | Verhandelnde: | |
| Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen | | Tarifkommission | |
| 9 Arbeitgebervertreter | 9 Arbeitnehmervertreter | ver.di und Marburger Bund | Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) |
| Verhandlungen auf Basis Öffentlicher Dienst im Land Niedersachsen | | Verhandeln frei | |

Verhandlungen im Öffentlichen Dienst

- **Tarifverhandlungen** zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdachverbänden
- **Einigung** zuletzt am 18.05.2022 (TVöD) (TV-L Tarifrunde steht bevor)
- **Zustimmung Arbeitgeber** intern auf ihrer Seite
- **Zustimmung Arbeitnehmer** intern auf ihrer Seite
- **Redaktionsverhandlungen**
- **Veröffentlichung** des Textes

ADK kann erst in Verhandlungen eintreten:

- wenn die **Endredaktion** im Öffentlichen Dienst abgeschlossen ist
- der Text **veröffentlicht** ist und der ADK vorliegt
- eine ADK-Sitzung angesetzt ist
(Vorbereitungsausschuss)
- **Übernahmen** mit entsprechender Rückwirkung sind die **Regel**
- einheitliche Basis ist **geplant** (keine Trennung mehr zwischen TVöD und TV-L)
- Regelung **kirchenspezifischer Besonderheiten**

Rechtliche Grundlagen in der Landeskirche Hannover:

- **Mitarbeitendengesetz** legt Orientierung am Öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen fest
- **Arbeitsrechtsregelungsgesetz:** DienstVO ist Hauptwerk mit Ergänzung von kirchenspezifischen Besonderheiten
- **Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission** beschließt die DVO
- **ADK** (jeweils 9 Arbeitnehmer- und 9 Arbeitgebervertreter)

Handlungsfolge Öffentlicher Dienst – Landeskirche:

- Wenn im Öffentlichen Dienst **Neuerungen** (Tarifergebnisse) vorliegen, muss eine der beiden Seiten **Verhandlung beantragen**
- Dann wird geklärt, was und in welchen **Abwandlungen** übernommen wird

– **Tarifergebnis TVöD 2023:**

2 Entlastungstage pro Jahr

2 weitere Tage können pro Jahr gegen einen Teil der Zulagen eingetauscht werden

Erziehungsbereich ab 01.07.2022:

- Entgeltgruppen S 2 bis S 11a 130 € Zulage
- S 11b, S 12, S 13, S14, S 15 FG 6 180 € Zulage

Neue Tarifmerkmale, die zur Erhöhung führen für:

- Sozialpäd- und Sozialarbeiter:innen
- Heilpädagog:innen
- Kinderpfleger:innen/Sozialassistent:innen

Für Praxisanleitung Zulage von 70 €

Erhöhung der Vorbereitungszeiten

Verkürzung der Stufenlaufzeiten

Erweiterung des Katalogs für „schwierige fachliche Tätigkeiten“

Tarifverhandlungen zum TV-L

- beginnen Ende Oktober 2023
- Forderung der Gewerkschaften = 10,5 %
- mindestens 500 €

ARBEITSZEIT DRUM UND DRAN

Mitarbeiterversammlung

Rotenburg

12.10.2023

ARBEITSVERTRAG

- Arbeitgeber + Arbeitnehmer schließen einen Vertrag über
 - Arbeitsinhalt (Dienstanweisung)
 - Arbeitsort
 - Vergütung (Tarif/DVO)
 - Lage der Arbeitszeit
- Diese Punkte sind nicht einseitig veränderbar

LAGE DER ARBEITSZEIT

- Beginn und Ende der Arbeitszeit sind festzulegen (Dienstplan)
- Tag
- Uhrzeit
- Lage der Pausen
 - Muss vorher feststehen, sonst keine Pause
 - Liegt nicht am Beginn oder Ende der Arbeitszeit

DOKUMENTATION DER ARBEITSZEIT

- Arbeitszeit und Pausen müssen aufgezeichnet werden
- Art und Form der Aufzeichnung werden von der MAV mitbestimmt
- Arbeitszeitaufzeichnung ist ein Dokument und wird monatlich/quartalsweise von Arbeitgeber/Arbeitnehmerin abgezeichnet und für richtig erklärt

ARBEITSZEITKONTO

- Arbeitszeitkonto fängt Über-/Unterschreitungen der Arbeitszeit auf
- Ohne Arbeitszeitkonto gibt es keine Minusstunden (Annahmeverzug), Mehrarbeit wird nach genau einem Jahr (K2/2012) zwangsweise ausgezahlt
- Grenzen des Arbeitszeitkontos:
 - Mehrarbeit, die die vertragliche Arbeitszeit um mehr als 50 % überschreitet, wird spätestens zum Ende des Folgemonats ausgeglichen
 - Höchstmögliches Zeitguthaben am Ende des Kalendermonats = das dreifache der vertraglichen Arbeitszeit, höchstens 80 Stunden
 - Höchstmögliche Zeitschuld am Ende des Kalendermonats = das einfache der vertraglichen Arbeitszeit, höchstens 20 Stunden

GRENZEN DER ARBEITSZEIT

- Arbeitszeitgesetz:
 - 8 Stunden täglich
 - Bis zu 10 Stunden, wenn innerhalb 6 Monaten ausgeglichen wird auf Ø 8 Stunden
 - Pause von 30 Minuten nach spätestens 6 Stunden
 - Pause von 45 Minuten nach spätestens 9 Stunden
 - Ruhezeit von mindestens 11 Stunden
 - Jegliche Arbeitszeit ist aufzuzeichnen (BAG-Rechtsprechung)

MEHRARBEIT

- Ist Mehrarbeit absehbar:
 - Nicht selber entscheiden
 - Beim zuständigen Vorgesetzten (sollte nur 1 festgelegte Person sein)
 - Ankündigen
 - Fragen, ob ausführen, verbunden mit Ausgleichsregelung
 - Bei Eigenentscheidung droht Nichtanerkennung, da
 - Mehrarbeit nicht „konkludent“
 - Mehrarbeit nur auf Anordnung/Absprache mit Abregelung!!!

LETZTE NACHT VON
DER ARBEIT
GETRÄUMT,
3 ÜBERSTUNDEN
DAFÜR BERECHNET.