

Ev. Verwaltungsverband Mettmann Niederberg

für die Kirchenkreise Düsseldorf-Mettmann und Niederberg, sowie für die Kirchengemeinden Dönberg, Düssel, Erkrath, Gruiten-Schöller, Haan, Hilden, Heiligenhaus, Hösel, Hochdahl, Homberg, Langenberg, Linnepe, Lintorf-Angermund, Mettmann, Neviges, Ratingen, Tönisheide, Velbert, Velbert-Dalbecksbaum, Wülfrath

Merkblatt zum Personalfragebogen

1. Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst

Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind, gilt das kirchliche Arbeitsvertragsrecht für Angestellte – Bundes – Angestellten – Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung (BAT-KF).

Der BAT-KF kann in der Personalverwaltung eingesehen werden.

2. Ärztliche Untersuchung

Bei begründeter Veranlassung darf der Arbeitgeber Mitarbeitende dazu verpflichten, mit einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen, dass er/sie in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit zu leisten.

3. Entgeltabrechnung

Unser Ziel ist es, für die Entgeltabrechnungen alle tarifrechtlichen und die damit verbundenen steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten in der Personalverwaltung für Sie zeitnah und qualifiziert zu erledigen.

Damit wir dies reibungslos für Sie umsetzen können, bitten wir Sie, uns alle Änderungen, die Auswirkungen auf Ihre Entgeltabrechnung haben, bis zum 25. eines Monats mitzuteilen.

Nur so können wir garantieren, dass die entsprechenden Änderungen bei der Entgeltzahlung des Folgemonats berücksichtigt werden.

Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats für den laufenden Kalendermonat.

Wir weisen darauf hin, dass eine elektronische Entgeltmitteilung nur bei Veränderungen gegenüber dem Vormonat erstellt wird. Diese wird Ihnen mit der Post zugestellt.

Alle entgeltrelevanten Änderungen teilen Sie uns bitte per E-Mail entgelt.evmn@ekir.de mit.

4. Entgelt im Krankheitsfall

Gem. § 3 EFZG i. V. m. § 21 BAT-KF haben Sie im Krankheitsfall bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Nach Ablauf dieses Zeitraumes erhalten Sie gem. § 21 BAT-KF einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und Ihrem Nettoentgelt.

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

Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr wird kein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt.

Denken Sie daran, dass Sie verpflichtet sind, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Sie eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Wie die betriebliche Praxis in Bezug auf die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Ihrer Dienststelle ist, erfahren Sie von Ihrer/-m Dienstvorgesetzten.

5. Entgelt bei Erkrankung des Kindes

Zur Betreuung Ihres kranken Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, werden Sie bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt, sofern gegenüber Ihrer Krankenkasse kein Anspruch auf Zahlung des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V besteht.

Beim bestehenden Anspruch (Regelfall) wird Ihr Entgelt um die Tage, die Sie der Arbeit ferngeblieben sind, gekürzt.

Dass die Betreuung des Kindes notwendig ist, weisen Sie bitte durch die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach.

6. Hinweis auf AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Das AGG besagt, dass Menschen nicht wegen ihrer Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung, politischen Überzeugung, ihres Alters, etc. benachteiligt werden dürfen. Damit Sie im Sinne des AGG ausgebildet werden, bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Schulung unter www.agg-schule.de an.

Sie erhalten nach Abarbeiten ein Zertifikat. Dieses muss Ihrer Personalakte beigelegt werden. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie bei Aufnahme Ihrer Tätigkeit zur Teilnahme an dieser Schulung verpflichtet sind.

7. Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten (einmalig) als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen.

Auch hier erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch, wenn Ihre Arbeitswoche weniger oder mehr als fünf Tage umfasst.

8. Kinderzulage

Für jedes Kind, für das Sie persönlich Kindergeld beziehen, erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber eine monatliche Zulage. Den Nachweis des persönlichen Bezuges erbringen Sie bitte durch die Bescheinigung der Familienkasse.

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres Ihres Kindes wird die Zahlung der Kinderzulage automatisch eingestellt. Sollten Sie allerdings über das o.a. Alter des jeweiligen Kindes hinaus im weiteren Bezug des Kindergeldes sein, bitten wir um erneute Vorlage der im ersten Absatz erwähnten Bescheinigung und zudem um jährliche Vorlage der entsprechenden Schul- bzw. Studienbescheinigung. Den Hinweis über die Vorlage der benötigten Nachweise können Sie zwei Monate vorher Ihrer Entgeltmitteilung entnehmen.

9. Urlaub

In jedem Kalenderjahr haben Sie Anspruch auf bezahlten Urlaub. Bei einer Arbeitswoche mit fünf Tagen gilt für Ihren Urlaubsanspruch Folgendes: 30 Arbeitstage

Als schwerbehinderter Mitarbeiter im Sinne von § 1 SchwbG haben Sie nach § 47 SchwbG Anspruch auf zusätzlichen 5 Tage Urlaub im Jahr.

Der Urlaubsanspruch erhöht oder vermindert sich, wenn Ihre Arbeitswoche weniger oder mehr als fünf Tage umfasst. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, so vermindert sich der Urlaub um je ein Zwölftel.