

# EmmVau<sup>®</sup> Aktuell

Nr. 12

Mitteilungen für  
Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter  
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg



Frühjahr 2021

## Herausgeber:

Mitarbeitervertretung des  
Ev.-Luth. Kirchenkreises  
Schleswig-Flensburg

Mühlenstraße 19  
24937 Flensburg

Telefon: **(0461) 50 30 970**

Telefax: **(0461) 50 30 977**

E-Mail: [mitarbeitervertretung@kirche-sfl.de](mailto:mitarbeitervertretung@kirche-sfl.de)

[www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/  
kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html](http://www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html)



## TELEFONNUMMERN

**Ursula Einsiedler**  
**(0461) 50 30 970**

**Hanna Schulze**  
**(0461) 50 30 971**

**Volker Wendt**  
**(0461) 50 30 973**

## V. i. S. d. P.

Ursula Einsiedler  
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

## Redaktion

Volker Wendt

## Layout

Hanna Schulze / Volker Wendt

## Druck

Stern Druck

Auflage **ca. 1.600 Exemplare**

Aktuelle Ausgabe: März 2021

Nächste Ausgabe: Juni 2021

## In dieser Ausgabe:

Titelblatt/Foto: Angelika Gerhardt, am Sankelmarker See	1
Impressum/ Inhaltsverzeichnis	2
Auf ein Wort...	3
BGM	4-5
Onlinekonferenzen	6
Nebenabrede Humor ist...	7
Befristete Arbeitsverträge	8-9
BEM- Gespräche	9
Homeoffice	10-11
Dienstvereinbarung	11
Zu guter Letzt.../Foto: Hanna Schulze, die Schlei bei Ulsnis	12

# Auf ein Wort...

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele von uns sind mit Hoffnung in das Jahr 2021 gestartet. Hoffnung, das Corona Virus hinter sich zu lassen, mit dem Wunsch wieder ein „normales Leben“ führen zu können.

Sich unbeschwert zu begegnen, kulturelle Angebote wahrzunehmen, gemeinsam zu singen oder Mannschaftssport auszuüben, die Kinder wieder in die Schule oder in die Kita zu schicken (ohne auf den Inzidenzwert achten zu müssen), ja, einfach das alte Leben wieder aufzunehmen.

Wenn wir ehrlich sind, zerrt der Lockdown ganz schön an unseren Nerven und doch müssen wir geduldig sein.



Christina Erbel\_pixelio.de

Vielleicht hilft es, wenn wir uns bewusst machen, was wir alles in der Pandemie-Zeit geschafft haben.



S. Hofschlaeger\_pixelio.de

Ich erlebe euch Mitarbeitende als flexible Individuen, die sich immer wieder auf neue Situationen und Verordnungen einlassen.

Ihr seid bereit euch auf digitales Neuland zu wagen und mit Ideenreichtum Kontakt zu den Menschen zu halten.

„Altes“ hinter euch zu lassen und sich mit dem „Neuen“ in euren Arbeitsbereichen auseinander zu setzen. Ihr seid kreativ und entwickelt Ideen, um mit den Kindern, Eltern und Menschen in Nöten in Kontakt zu bleiben.

Ohne Euch und euer Mitdenken und Mitgestalten würde unser Kirchenkreis (und das nicht nur in Zeiten von Corona) an Farbe verlieren, dafür ein Dank an euch ALLE!



Rainer Sturm\_pixelio.de

## Weitblick

Steig auf einen Berg  
und du wirst sehen,  
dass viele Wege  
aus deinem Tal  
herausführen.

Ich habe die Hoffnung, dass wir diese  
Wege in 2021 erkennen werden.

Uschi Einsiedler

# BGM

Immer mal wieder haben wir euch informiert, wie weit wir mit dem „**Betrieblichen Gesundheitsmanagement**“ (kurz BGM) gekommen sind, seit wir im Mai 2018 bei einer Mitarbeiterversammlung von euch den Auftrag erhalten haben, dieses Thema im Kirchenkreis zu platzieren.

Der letzte Stand für euch war, dass die Arbeitsgruppe BGM ihre Arbeit im Juli 2020 abgeschlossen hatte und nun soweit war, ihr Ergebnis dem Kirchenkreisrat zu präsentieren.



Thorben Wengert\_pixelio.de

Ein entsprechender Brief mit der Bitte um einen Termin zur Vorstellung des Arbeitsergebnisses wurde im August 2020 an die Vorsitzende Frau Pröpstin Lenz-Aude verschickt.

Im Februar 2021 war es dann soweit: wir erhielten eine Einladung zur Sitzung des Kirchenkreisrates, um unsere Ideen zum BGM im Kirchenkreis vorzustellen.

Bei unseren Überlegungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement waren uns in der Arbeitsgruppe folgende Punkte wichtig:

- x allen Mitarbeitenden des Kirchenkreises, also in den Gemeinden, Diensten und Werken und der Verwaltung, sollte ein BGM zugute kommen
- x es sollte nachhaltig sein und die Bedürfnisse von Mitarbeitenden erfragen und das Ergebnis bei der Planung der Angebote mit einbeziehen
- x es muss eine Evaluation erfolgen, um zu erfahren, wie sich die Angebote langfristig auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken
- x eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten sollte gewährleistet sein
- x es sollte eine professionelle Arbeit mit dem BGM sichergestellt werden

Hier das Ergebnis der Arbeitsgruppe, welches auch dem Kirchenkreisrat vorgestellt wurde:

## Leitbild

### Betriebliches Gesundheitsmanagement des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg

**“Mein Lieber, ich wünsche, dass es dir in allen Dingen gut gehe und du gesund seist, so wie es deiner Seele gut geht.“** 3. Johannes, 2

Wir verstehen Gesundheit als Wohlbefinden auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene. Blicken wir auf unseren Kirchenkreis, stellen wir fest, dass die Arbeitsfelder der Mitarbeitenden sehr vielschichtig und anspruchsvoll sind.

Sie beinhalten

- x sitzende und stehende Tätigkeiten,
- x laute und leise Arbeitsplätze,
- x Arbeitsorte drinnen und draußen,
- x Arbeitsbereiche mit hoher körperlicher, psychischer und sozialer Herausforderung.



Dieter Schätz\_pixelio.de

Unter Berücksichtigung dieser vielschichtigen Arbeitsfelder zeigt sich der hohe Stellenwert der freiwilligen Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Damit stehen wir in der gemeinsamen Verantwortung für den Gesunderhalt aller Mitarbeitenden.

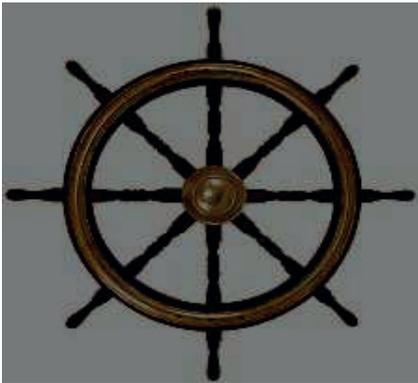
# BGM

Dazu gehören die Förderung und konkrete Umsetzung, sowie die Fortschreibung und Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

**Der Kirchenkreis Schleswig-Flensburg verpflichtet sich, im Rahmen seiner Verantwortung für alle Mitarbeitenden, die betriebliche Gesundheitsförderung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus umzusetzen.**

## Wer arbeitet mit ??

### Betriebliches Gesundheitsmanagement des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg



#### Steuerungsgruppe BGM bestehend aus:

Kirchenkreisrat  
Kirchengemeinden  
Kita-Werk  
Diakonisches Werk  
Regionalzentrum  
Gemeinde-Personalentwicklung  
Mitarbeitervertretung  
ASA  
Kordinator\*in

#### Stellenprofil Koordinator\*in Betriebliches Gesundheitsmanagement – Aufgaben

- \* Beratung der Kirchkreisleitung bei der Festlegung der BGM Ziele und BGM Strategien
- \* Aufbau (und Weiterentwicklung) von BGM Strukturen im KK
- \* Beratung der Dienststellenleitungen zu Fragen des BGM, konzeptionelle Planung und Durchführung spezifischer Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- \* Erfassung und Analyse der gesundheitsrelevanten Themen und Handlungsfelder
- \* Verantwortung für die Organisation und Durchführung des Gesundheitszirkels
- \* Vorstellung von eigenen Ideen und Lösungsansätzen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- \* Demographie-Management, Analyse der betrieblichen Altersstruktur und rechtzeitiger Ableitung zukunftsorientierter Maßnahmen
- \* Vernetzung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche im Kirchenkreis
- \* Organisation und Koordination sämtlicher Präventionsmaßnahmen, Angebote und Aktionen bzgl. der betrieblichen Gesundheitsförderung und Evaluation der Ergebnisse, enge Zusammenarbeit und Rückkopplung mit der Steuerungsgruppe
- \* Zusammenarbeit mit Krankenkassen und externen Anbietern
- \* Geld-/Mittelbeschaffung

Wir haben den Kirchenkreisrat gebeten zu prüfen, ob für diesen Bereich eine Planstelle als Projekt über 5 Jahre eingerichtet wird.

Dafür benötigt es der Zustimmung des Kirchenkreisrates und der Synode.



Anja Pfaff

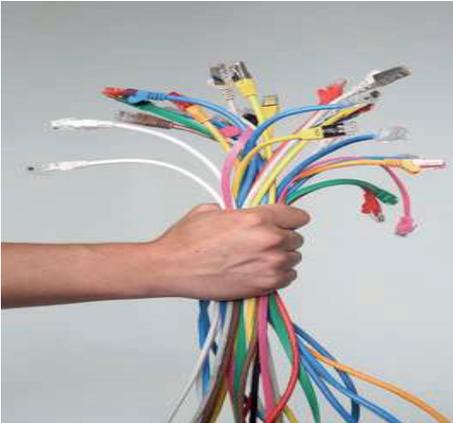
Über die weiteren Schritte werden wir euch Informieren!

Uschi Einsiedler

# Onlinekonferenzen

## Ein Erfahrungsbericht

Zoom, Jitsimeet, go to meeting, skype und wie sie alle heißen, die Anbieter von Online Möglichkeiten um sich zu treffen.



Tim Reckmann\_pixelio.de

Videokonferenzen oder Videoschaltkonferenzen - das ist übrigens mein neues Lieblingswort - dabei stelle ich mir gerne eine Art Schaltschrank vor, vor dem das Fräulein vom Amt uns miteinander verbindet oder neudeutsch: connected.

Wir, also das Gremium der Mitarbeitervertretung, führen unsere Sitzungen seit Januar auch per Videokonferenz durch. Dazu wurden allen Mitgliedern des Gremiums Ipads zur Verfügung gestellt. Die Kollegen aus der IT-Abteilung haben diese Ipads voreingestellt, um dem Datenschutz gerecht zu werden.

Wir haben uns dazu eine Geschäftsordnung zur Durchführung der MVSitzungen per Videokonferenz gegeben. So können wir Beschlüsse fassen, die auch rechtskräftig sind. Ein Punkt dieser Geschäftsordnung ist die Sicherstellung, dass niemand die Sitzung im Hintergrund mitverfolgen kann. Nur Katzen dürfen durch das Bild laufen.

Wir drei aus der Geschäftsstelle haben ein paar Mal vorher geübt, damit es dann auch klappt. Mir fehlt die Geduld dazu. Ich kann mich richtig ärgern, wenn die Technik nicht funktioniert oder unser Netz nicht stabil ist. Dann sehen wir die Teilnehmenden plötzlich im Standbild oder Bild und Ton passen nicht zueinander.

Peinlich wird es, wenn die Technik funktioniert, ich es aber nicht hinkriege.

Interessant ist die Frage nach dem Hintergrund. Videokonferenzen lassen einen Einblick in die häusliche Umgebung zu.

Unsere erste Sitzung per Video war aufregend. Wir lernen, dass das Mikrofon ausgeschaltet sein muss, um Rückkopplungen zu vermeiden und wir lernen disziplinierter zu sein. Man muss sich melden, bevor man spricht. Es gibt keine Zwischenrufe mehr und die Nebenbeigespräche finden nicht mehr statt. Die Pause verbringt jede/jeder alleine für sich. Auch das Herumreichen der mitgebrachten Süßigkeiten entfällt.



I.Friedrich\_pixelio.de

Aber wir können arbeiten! Und wir können uns sehen. Unsere Gremiumsmitglieder stellen fest, dass es komfortabel ist, bei schlechten Straßenverhältnissen nicht nach Flensburg fahren zu müssen.

Videokonferenzen sind immer nur die **zweitbeste Lösung**. Mir fehlt der persönliche Kontakt, das Lesen von Gestik und Mimik, alle Facetten, die ein persönliches Gespräch im echten Leben ausmachen.

Hoffentlich werden Videokonferenzen nicht unser Alltag, wobei es schon jetzt alltäglich ist.

Hanna Schulze

# Nebenabrede

**Viele von euch haben oder hatten Nebenabreden.**

Sie werden vom Arbeitgeber angeboten.

In der Regel geht es um befristete Stundenerhöhungen oder seltener, um befristete Stundenreduzierungen. Nebenabreden ermöglichen den Dienststellen ein hohes Maß an Flexibilität.

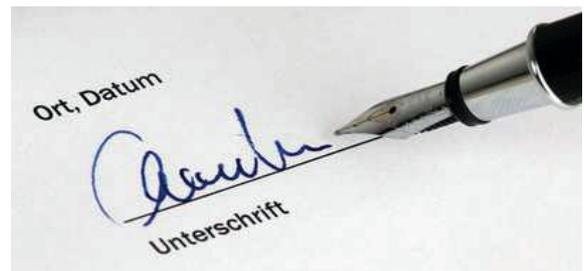
Die Rechtsgrundlage ist im **KAT §3** Rechte und Pflichten Abs. 2 niedergeschrieben: „Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.“

Die Nebenabrede ist ein Zusatz zum Arbeitsvertrag, der in beiderseitigem Einvernehmen geschlossen wird. Der Arbeitsvertrag bleibt davon unberührt. Im Arbeitsvertrag werden die Tätigkeit, regelmäßige Arbeitszeit, die Eingruppierung sowie der Bezug zum KAT festgeschrieben.

Nebenabreden sind zeitlich eingegrenzt, meistens durch einen Sachgrund, wie z.B. „für die Dauer der verlängerten Öffnungszeiten“ oder „für die Dauer der Erkrankung von...“ Entfällt der Sachgrund, entfällt die Nebenabrede. Es gibt auch Nebenabreden, die bis zu einem fixierten Datum gültig sind.

Nebenabreden haben eine Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten einen Monat bis zum Monatsende.

Fazit: Schaut genau hin, was ihr unterschreibt, achtet auf eventuelle Fristen. Sollten noch Fragen offen sein, wendet euch vertrauensvoll an eure MV.



Tim Reckmann\_pixelio.de

Hanna Schulze

## Humor ist.....



**....wenn man trotzdem lacht.**

# Befristete Arbeitsverträge

Viele Mitarbeitende sind bei uns befristet beschäftigt.

Warum ist das so? Was muss ich beachten?

Dazu (Kursiver Text) Auszüge aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)



Rainer Sturm\_pixelio.de

## § 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

*(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig (also für einen bestimmten Zeitraum) bestimmt ist.*

## § 14 Zulässigkeit der Befristung

*(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn u.a. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.*

*(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.*



Tim Reckmann\_pixelio.de

### Im Ergebnis heißt das:

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist grundsätzlich zulässig, allerdings nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren.

Eine zeitliche Befristung ist immer dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist, z.B. Vertretung bei Elternzeit oder längerer Krankheit, weil die Planstelle dann durch den eigentlich Beschäftigten „besetzt“ ist.

Daher sind befristet beschäftigte Mitarbeiter für den Arbeitgeber unverzichtbar.

Befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund können zeitlich viel länger sein als die o.g. zwei Jahre.

## § 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

*(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.*

*(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.*

*(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.*

# Befristete Arbeitsverträge

## Im Ergebnis heißt das:

Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet nicht durch Kündigung, sondern "automatisch" durch Ablauf der Zeit, für die er eingegangen wurde.

Wenn Sie auf Grundlage eines zweckbefristeten Arbeitsvertrags tätig sind, dann endet Ihr Arbeitsverhältnis nicht zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt, sondern mit dem Eintritt eines künftigen Ereignisses oder mit dem Erreichen eines bestimmten Zwecks.

Ein Beispiel ist die Einstellung zur Vertretung einer erkrankten Kollegin. Hier geht man davon aus, dass ihre künftige Genesung sicher ist, nur dass man eben nicht genau weiß, wann sie wieder gesund sein wird.



Andreas Hermsdorf\_pixelio.de

Wer also als Krankheits- oder Elternzeitvertretung befristet eingestellt ist, sollte sich dann beizeiten auf freie Stellen bewerben. Häufig genügt es, das Interesse zu bekunden. Unsere Erfahrung zeigt, dass Interne Bewerber\*innen sehr große Chancen haben, eine freie Stelle fest zu besetzen.

Nicht zuletzt deshalb, weil diese vom Arbeitgeber bevorzugt berücksichtigt werden.

Volker Wendt

# BEM-Gespräche Kitawerk

Die Umsetzung des „neuen Kitagesetzes“ war mit einem nicht unerheblichen Arbeitsaufwand für die Kolleginnen im Kitawerk, Mühlenstr. 19, in Flensburg, verbunden. Dazu kamen noch krankheitsbedingte Personalausfälle.

Gemeinsam mit Propst Jacobs wurde überlegt, ob es eine Möglichkeit der Entlastung geben könnte und in welcher Form.

Das Ergebnis der Überlegungen war, die Leitung der BEM-Gespräche an eine externe Person zu übertragen. Diese Person wurde in Frau Gonnermann gefunden. Sie verfügte über die Erfahrung BEM-Gespräche kompetent zu führen und war dem Kitawerk aus der Zusammenarbeit in anderen Bereichen bekannt.



Rookie3D\_pixelio.de

Von Dezember 2020 bis Mitte Februar 2021 war sie mit der Durchführung der BEM - Gespräche vom Kitawerk beauftragt.

Seit Mitte Februar übernimmt Katja Bär vom Kitawerk wieder die Durchführung der Gespräche, da sich die Arbeitslage im Kitawerk wieder normalisiert hat.

Bei den Kolleginnen und Kollegen, die bei Frau Gonnermann ihr BEM-Gespräch hatten und das BEM-Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, wird sie es bis zum Abschluss begleiten.

Uschi Einsiedler

# Homeoffice

## Das Arbeiten von zu Hause aus kann gesundheitlich sehr belastend sein.

Jeder, der das Homeoffice schon einmal ausprobiert hat, weiß, dass der Druck steigen kann. Denn viele Mitarbeiter glauben, dass es plötzlich nicht mehr überprüfbar ist, was sie leisten. Das führt dazu, dass sie meinen, mehr machen zu müssen. Denn sie denken, dass sie ja schon viele Vorteile haben, weil sie sich den Arbeitsweg sparen und sich die Arbeitszeit möglicherweise freier einteilen können als Kollegen, die im Büro schufteten.

Das alles ist Quatsch. Wer im Büro gut arbeitet, tut das in der Regel auch von zu Hause aus. Andersherum gilt das übrigens auch. Und wenn ein Chef meint, seinen Leuten dauernd auf die Finger schauen zu müssen, hat er nur Führungseigenschaften aus der Vergangenheit. Der Mitarbeiter, der Anerkennung und Wertschätzung von Arbeitgebern und Vorgesetzten erfährt, ist zufriedener im Job, ganz egal, ob er ihn im Büro oder von zu Hause aus erledigt.



Rainer Sturm\_pixelio.de

Wichtig bleibt vor allem, dass Betriebe begreifen, was sie an ihren Mitarbeitern haben und dass sie sich um sie kümmern müssen. Schlaue Unternehmen haben längst verstanden, dass das in Zeiten des steigenden Fachkräftemangels der Schlüssel zum Erfolg ist. (Kay Müller, Leitartikel SN vom 08.02.21)

## Tabea Scheel, Psychologin Uni Flensburg, nicht repräsentative Studie zu Erfahrungen und Belastungen im Homeoffice

### Was haben Sie genau herausgefunden?

Die Mehrheit der Befragten schildert in allen Ländern die gleichen Phänomene. Zunächst mal gibt rund 80 Prozent der Beschäftigten an, dass sie in der Pandemie mehr von zu Hause aus arbeiten, für 20 Prozent war das sogar eine komplett neue Erfahrung.

### Und wie belastet waren die Befragten?

Mich hat sehr erstaunt, dass diejenigen, für die das Homeoffice eine neue Erfahrung war, gar nicht so viel über Belastungen geklagt haben. Das waren nur 47 Prozent. Demgegenüber steht aber die Mehrheit derjenigen, die auch schon vor der Pandemie teilweise oder ganz im Homeoffice waren. Davon empfanden 70 Prozent die Situation als sehr angespannt. Diese Menschen grübelten mehr und konnten schlechter abschalten.



jupp055\_pixelio.de

### Warum ist das so?

Es scheint keinen Gewöhnungseffekt an das Arbeiten von zu Hause aus zu geben. Ganz im Gegenteil: Für viele Menschen ist das Homeoffice auf Dauer ungesund, weil es eine psychische Langzeitbelastung gibt.

### Was sind die Ursachen?

98 Prozent der Befragten gaben an, dass sie von zu Hause aus mehr und länger arbeiten. Dazu haben wir explizit mehrere Stress-Parameter abgefragt, so ist für 87 Prozent die Arbeit schwieriger geworden. 34 Prozent gaben

an, dass sie regelmäßig nervös sind. 49 Prozent erklärten, schlechter abschalten zu können und mehr zu grübeln.

Und je höher die Arbeitsintensivierung, desto höher die Belastungen.

# Homeoffice

## Warum betrifft das seltener Menschen, für die das Homeoffice neu ist?

Viele Menschen haben nach ein paar Wochen erkannt, dass es Vorteile hat, wenn man sich mitunter lange Wege zur Arbeit spart.



Helene Souza\_pixelio.de

## Was können Führungskräfte tun, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice zu unterstützen?

Das ist gar nicht so viel anders als im Büro. Die Mitarbeitenden sind zufriedener, wenn das Betriebsklima stimmt, wenn ihnen zugehört, ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Wenn ein Chef sagt „Ich sehe was Du schaffst, auch wenn Du das zu Hause machst“ – dann motiviert das Mitarbeitende.

## Die Studie kann immer nur subjektive Erfahrungen wiedergeben, oder?

Ja, das ist so bei Befragungen.

## Trotzdem eine kleine Prognose, bitte: Wie wird sich der aktuelle, zweite Lockdown auswirken, bei dem wieder mehr Menschen ins Homeoffice wechseln?

Die Situation ist nach wie vor belastend. Nicht nur durch das Arbeiten von zu Hause, sondern auch durch die Pandemie. Denn es fehlen ganz viele Entspannungsfaktoren – wie das Treffen mit Freunden, die Freizeitaktivitäten, das Reisen oder Shoppen. Dazu weiß keiner, wie lange die Situation andauern wird. Mit diesen psychischen Belastungen werden wir alle noch lange zu tun haben. (Zusammenfassung aus SN vom 08.02.21)

### Fazit:

Bei uns im Kirchenkreis macht Homeoffice fast nur im Verwaltungsbereich oder z.B. bei den Kirchengemeindesekretärinnen Sinn. Pädagogisches Personal in den Kita's, Friedhofsmitarbeitende, Küster\*Innen, Hausmeister oder Reinigungskräfte können schlicht Ihre Tätigkeiten nicht im Homeoffice ausüben.

Dennoch ist es gut, wenn Homeoffice auch außerhalb von Coronazeiten vom Arbeitgeber angeboten wird. Fakt ist aber auch, wie auch schon im Erfahrungsbericht von Seite 6 beschrieben: soziale Kontakte sind als Salz in der Suppe des Lebens unersetzlich!

Volker Wendt

### PS:

Wie heißt Homeoffice auf Platt? **Innejoggingbüxankökendischsitten!**

# Dienstvereinbarungen



Thorben Wengert\_pixelio.de

Die **Dienstvereinbarungen Tankgutscheine und Arbeitszeit** für die Mitarbeitenden der mobilen Heilpädagogik sind abgeschlossen und können auf unserer Webseite unter:

<https://www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/>, dann in der linken **Menüleiste**: →Kirchenkreis →Mitarbeitervertretung→ **MV**→ **Dienstvereinbarungen** eingesehen werden.

# Zu guter Letzt...



*Erinnerung an kalte Wintertage im Februar*

*Wir wünschen allen  
einen baldigen, milden und  
einfach nur schönen,  
Frühling!*