

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 13. MAV-Rundbriefes, dem letzten der scheidenden Mitarbeitervertretung.

Danke für Euer Vertrauen

In der zu Ende gehenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung war es unser Bestreben, unsere Arbeit deutlich zu professionalisieren. Wir glauben, dass uns dies gut gelungen ist. Mit Transparenz, guter Arbeitsorganisation und Kompetenz scheinen wir den Nerv der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getroffen zu haben. Wir merken dies vor allem an den zugenommen Anfragen von Euch. Oft in „hochhoffiziellen“ Anfragen, häufig in „Tür-und-Angel-Gesprächen“. Für dieses entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns an dieser Stelle einmal ausdrücklich bedanken. Dieses Vertrauen hat maßgeblich auch dazu beigetragen, dass wir uns heute auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung befinden.

Gedankt sei an dieser Stelle auch noch einmal den während der Amtszeit ausgeschiedenen Mitgliedern ■■■ und ■■■

Transparenz

Naturgemäß können nicht alle Themen, mit denen sich die MAV beschäftigt, transparent gemacht werden. Oft spielen persönliche Belange und Probleme von MitarbeiterInnen eine Rolle, die der Verschwiegenheit unterliegen. Häufig müssen bestimmte Rechtslagen erst ganz genau erkundet werden, bevor wir Position beziehen können.

Aber dort, wo es keine berechtigten Verschwiegenheitsgründe gibt, haben wir uns für eine größtmögliche Transparenz der MAV-Arbeit entschlossen. Denn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben einen Anspruch darauf zu wissen, womit und warum die MAV beschäftigt ist. Gerade die vierteljährlichen MAV-Rundbriefe haben sich hierzu als ein gutes und nützliches Instrument erwiesen.

Arbeitsorganisation

Schon vor längerer Zeit haben wir den letzten Mittwoch im Monat zum ganztägigen MAV-Tag

gemacht. Soweit möglich behandeln wir alle anfallenden Themen an diesem einen Tag. Damit verhindern wir weitgehend, die MAV-Arbeit ständig während des üblichen Dienstgeschehens zu erledigen und so betriebliche Abläufe zu stören. Der MAV-Tag folgt dabei immer dem gleichen Ablauf: 9-12 Uhr Aktuelles, Mitarbeiteranliegen und Allgemeines – 12:30 – 14 Uhr MAV-interne Fortbildung – 14:30 – 15:30 Uhr Treffen mit der Dienststellenleitung – 15:30 – 17:30 Protokollerledigung, Nachbereitungen, Recherchearbeiten und dergleichen. Die MAV-Tage werden mittels Email-Verkehr zwischen den MAV-Mitgliedern gründlich vorbereitet, so dass wir nach einer Tagesordnung arbeiten können.

Kompetenz

Auf den MAV-internen Fortbildungen befassen wir uns mit gängigen Fragen aus dem allgemeinen Arbeitsrecht und den AVR. Dies macht uns kompetent, immer wieder gestellte Fragen etwa zur Dienstplangestaltung, zur Jahressonderzahlung, zu Arbeitszeitkonten, zu Gehaltstabellen und dergleichen relativ zügig beantworten zu können.



MAV-Wahlen

Die amtierende MAV hält sich selbstverständlich aus den laufenden MAV-Wahlen vollständig heraus. Es obliegt dem Wahlvorstand, diese Wahlen vorzubereiten und durchzuführen. Und es obliegt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, ihre Interessenvertretung völlig unbeeinflusst zu wählen.

Dennoch möchten wir die Wahlrechtsänderungen hier erläutern und auch auf eine Bewertung nicht verzichten.

ACK-Klausel

In den AVR wie auch im Mitarbeitervertretungsrecht spielt die sog. ACK-Klausel eine bedeutsame Rolle. ACK steht für **Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen**. Die ACK-Klausel verlangt eigentlich, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben, die die AVR anwenden, Mitglied einer christlichen Kirche sein müssen. Diese auch als Loyalitätsrichtlinie bezeichnete ACK-Klausel wurde allerdings bereits 1971 dahingehend gelockert, dass auch Menschen ohne kirchliche Bindung in AVR-Anwenderbetrieben beschäftigt werden können, wenn die Lage am Arbeitsmarkt dies notwendig macht. Gerade in den östlichen und nördlichen Bundesländern wird davon reger Gebrauch gemacht, oft spielt die Kirchenmitgliedschaft gar keine Rolle mehr.

Im Mitarbeitervertretungsrecht war man hier allerdings deutlich zurückhaltender. Bisher galt hier weiterhin das Recht, dass für die Mitarbeitervertretung nur kandidieren darf, wer Mitglied einer ACK-Kirche ist. Viele AVR-Betriebe – so auch ZOAR – wichen von diesen Regelungen dergestalt ab, dass die jeweiligen Dienststellenleitungen weder den Wahlvorstand, noch die Liste der Wählbaren und auch das Wahlergebnis nicht anfechteten, wenn ihnen Nicht-Kirchenmitglieder angehörten. So wurde Rechtssicherheit hergestellt, obwohl eine MAV unter Missachtung der Wahlordnung ins Amt kam. Bei sehr strenger rechtlicher, schon fast hypothetischer Betrachtung blieb allerdings immer fraglich, ob eine solche MAV allen, auch schwierigen gerichtlichen Auseinandersetzungen standhalten würde.

Wahlrechtsreform 2014

Im Januar diesen Jahres wurden die Wählbarkeitsvoraussetzungen im Bereich DWBO gelockert. Auf Antrag der Dienststellenleitung und im Einvernehmen mit der MAV kann ein Antrag an die Kirchenleitung des DWBO gestellt werden, dass auch Nicht-Kirchenmitglieder für die MAV kandidieren dürfen. Diesen Antrag hat Frau [REDACTED] im Einvernehmen mit der MAV gestellt und ZOAR kann von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch machen. Allerdings müssen mehr als die Hälfte der MAV-Mitglieder und der Vorsitzende der MAV weiterhin Kirchenmitglied sein. In unserem Fall müssen also 3 der 5 MAV-Mitglieder kirchengebunden sein. Sichergestellt wird diese Quote dadurch, dass – falls erforderlich – das ursprüngliche Wahlergebnis

korrigiert wird, indem ein Nicht-Kirchenmitglied durch das nächstplatzierte Kirchenmitglied ersetzt wird.

Bewertung

Es ist begrüßenswert, dass es überhaupt so kurz vor den Wahlen noch zu einer Wahlrechtsreform gekommen ist, denn bis in den Herbst 2013 war damit nicht zu rechnen. Allerdings bleibt diese Reform weit hinter den Erwartungen der MAV zurück. Es muss der Grundsatz gelten: Wo alle gemeinsam mitarbeiten, müssen auch alle gemeinsam mitbestimmen dürfen. Die AGMV fordert seit langer Zeit die völlige Abschaffung der ACK-Klausel. Dieser Forderung schließen wir uns an. In einem Land, in dem allenthalben Diskriminierung vermutet wird und für deren Eindämmung eigens ein Gesetz geschaffen wurde, ist es schwer verständlich, dass es in den diakonischen Betrieben MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Beteiligungsrechten gibt, nämlich solchen, die uneingeschränkt zur MAV kandidieren dürfen und solchen, die dies nur eingeschränkt dürfen. Dies bleibt auch deshalb unverständlich, weil ja schließlich die Leistung der MitarbeiterInnen auch unabhängig der Kirchenbindung erwartet wird.



Aktenvernichtung

Der guten Ordnung halber sei erwähnt, dass wir im Januar in Vorbereitung auf die anstehende Wahl der neuen Mitarbeitervertretung alle während der vergangenen Amtszeit angefallenen persönlichen Daten von MitarbeiterInnen und alle abgeschlossenen Vorgänge vernichtet haben.

Es grüßt Euch die MAV

