



Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 13. MAV-Rundbriefes, dem ersten der neu gewählten Mitarbeitervertretung.

Wahlnachlese

Zunächst möchten wir uns ganz herzlich für Euer entgegengebrachtes Vertrauen bedanken. Wir werden dieses Vertrauen nicht enttäuschen.

49 von 79 MitarbeiterInnen haben zur MAV-Wahl am 16. April ihr Votum abgegeben. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von 62 Prozent. Insgesamt wurden 192 Stimmen abgegeben, das bedeutet, dass viele MitarbeiterInnen von weniger als den 5 möglichen Stimmen Gebrauch gemacht haben.

Da nach der neuen Wahlordnung mehr als die Hälfte der MAV-Mitglieder kirchlich gebunden sein müssen, setzt sich die neue MAV wie folgt zusammen: [Name] (37 Stimmen), [Name] (29 Stimmen), [Name] (27 Stimmen), [Name] (25 Stimmen) und [Name] (23 Stimmen).

Zweifelloos hat das endgültige Wahlergebnis auch einen Schönheitsfehler. Denn [Name] hat mit 27 Stimmen ein sehr gutes Ergebnis erzielt, wurde aber als drittplatziertes Nichtkirchenmitglied wegen der Quotenregelung nicht berücksichtigt. Er steht nun als Nachrücker zur Verfügung, kann aber auch nur dann nachrücken, wenn ein Nichtkirchenmitglied aus der MAV ausscheidet. Denn in jedem Fall müssen auch bei personellen Veränderung in der MAV mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder kirchengebunden sein. Als weitere Nachrücker stehen [Name] (13 Stimmen) und [Name] (11 Stimmen) zur Verfügung.

Innerhalb der MAV

Da nach dem neuen Wahlrecht auch der/die Vorsitzende/r der MAV Mitglied einer Kirche sein muss, haben wir [Name] auf der konstituierenden Sitzung am 30. April zur neuen MAV-Vorsitzenden gewählt. Die 1. und 2. Stellvertretung übernehmen jeweils [Name] und [Name] da wir uns ohnehin mehr als MAV-Team verstehen, hat [Name] die Funktion

der Vorsitzenden nur „pro forma“ übernommen. [Name] übernimmt weiterhin die Leitung des Teams „MAV“.

Einige Ziele in der neuen Amtszeit

Zurecht haben viele MitarbeiterInnen die für uns bisher ungewohnte Anwendung einer Quotenregelung als undemokratisch und diskriminierend empfunden. Wir weisen hier vorsorglich noch einmal darauf hin, dass es sich bei dieser Quotenregelung um eine Ausnahmeregelung vom geltenden Kirchenrecht und nicht um eine von der Dienststellenleitung erlassene Wahlordnung handelt. Diesbezüglich kommen immer wieder Fragen auf, ob das denn alles „rechters“ sei. Das Bundesverfassungsgericht hat in regelmäßiger Rechtssprechung die Kirchenautonomie bestätigt und auch das Antidiskriminierungsgesetz nimmt die Religionsgemeinschaften ausdrücklich von dessen Anwendung aus.

Da dies aber trotzdem so erheblich dem natürlichen Rechtsempfinden widerspricht, werden wir uns zukünftig für die völlige Abschaffung der ACK-Klausel einsetzen. Es kann einfach nicht richtig sein, dass bei Einstellungen die Kirchenmitgliedschaft praktisch keine Rolle mehr spielt, bei den Wahlen zur Mitarbeitervertretung diese Klausel dann aber doch wieder zur Anwendung kommt.

Wir wollen ferner versuchen, uns mit anderen MAVen zu vernetzen. Es wäre einfach gut und wichtig zu wissen, wie andere MAVen arbeiten, welche Probleme in deren Einrichtungen bestehen und wie diese gelöst werden. Es bleibt abzuwarten, wie erfolgreich wir dies über ein Forum im Internet realisieren können.

Wir möchten zudem zukünftig stärker als bisher auf externen Rat zurückgreifen und sind hierbei noch am Ausloten ob und wenn ja welche Gewerkschaften, Berufsverbände und andere Interessenvertretungen hierbei in Frage kommen.

Wir sind auch dabei, uns gemeinsam mit der Dienststellenleitung nach einem neuen Raum für die MAV-Sitzungen umzusehen. Am ehesten dürften dafür Gemeinderäumlichkeiten in Frage kommen. Wir hatten bisher am kleinen Besprechungsraum im Erdgeschoss

festgehalten, um die Nähe zu den MitarbeiterInnen während der MAV-Sitzungen zu halten. Allerdings zeigt unsere Erfahrung, dass Anliegen an die MAV ohnehin meist zu anderen Zeiten zwischen „Tür und Angel“ herangetragen werden. Wir müssen auch immer deutlicher feststellen, dass ein ruhiges und konzentriertes Arbeiten neben der WoZerei oft nicht möglich ist.

MAV-interner Fortbildungsplan 2014

Festhalten werden wir auch an unseren regelmäßigen MAV-internen Fortbildungen. Für 2014 haben hierfür folgenden Themen ausgewählt.

Mai

Auffrischung MVG - [REDACTED]

Juni

BEM - [REDACTED]

Juli

Freistellung, Dienstbefreiung, Sonderurlaub - [REDACTED]

August

Krankheitsbedingte Kündigungen - [REDACTED]

September

Integrationsamt - [REDACTED]

Oktober

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall /

Hamburger Modell - [REDACTED]

November

Mobbing - [REDACTED]

Dezember

Keine Fortbildung wegen Weihnachtsfeier

Tarifabschluss 2015 + 2016

Wiedereinmal hat es die Arbeitsrechtliche Kommission im DWBO geschafft, völlig unbemerkt einen Tarifabschluss hinzubekommen und noch dazu einen, der sich unserer Auffassung nach sehen lassen kann. Die wesentlichen Regelungen:

- Die Entgelte aller MitarbeiterInnen und die Zeit- und Überstundenzuschläge steigen zum 1. April 2015 und zum 1. April 2016 um jeweils 2,5 %. Diese Tarifsteigerung kann durch Dienstvereinbarung um bis zu 5 Monate verschoben werden.
- Die Erhöhung der Tabellenwerte um 1% wird von Januar 2017 auf Juli 2016 und von Januar 2018 auf Januar 2017 vorgezogen.

- Für MitarbeiterInnen, die zur Altersvorsorge die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nutzen, wird ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe des eingesparten Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung eingeführt.

Treffen Dienststellenleitung – MAV – BEM

Schon längere Zeit angedacht, wegen der MAV-Wahl terminlich bisher aber nicht festgelegt, ist ein Treffen von Dienststellenleitung, MAV und BEM. Dieses wird nun am 25. August ab 14:30 Uhr stattfinden. Es wird darum gehen, die Arbeit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements der letzten Jahre auszuwerten, zu beleuchten, was gut läuft und Veränderungen dort anzuregen, wo Verbesserungen notwendig sind. Um gut vorbereitet in dieses Gespräch zu gehen, beschäftigen wir uns im Juni und Juli auf den MAV-Sitzungen noch einmal ganz eindringlich mit der geltenden Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.



An heißen Tagen

Wenn in den kommenden Monaten die Temperaturen das Arbeiten vielleicht einmal fast unerträglich machen, stellt sich die Frage, wie dann vorgefahren werden muss. Die Arbeitsstättenverordnung und die Arbeitsstättenregel A3.5. „Raumtemperatur“ kennt zwar kein „Hitzefrei“ und auch sonst nur wenig konkrete Regelungen. Aber nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und verbleibende Gefährdungen gering gehalten werden.

Es grüßt Euch die MAV

