

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 21. MAV-Rundbriefes, der in Art und Umfang etwas anders gestaltet ist als die Bisherigen.

Personelle Veränderungen in der MAV

Wie schon mit gesonderter MAV-INFO bekannt gegeben, begrüßen wir ganz herzlich [REDACTED] in unserem Kreis und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

David rückt für [REDACTED] nach, deren Mitgliedschaft in der MAV gegenwärtig und aller Voraussicht nach bis zu ihrem endgültigen Ausscheiden Ende März nächsten Jahres ruht.

Den meisten MitarbeiterInnen wird noch bekannt sein, dass es sich bei unserer MAV um eine sogenannten „Antrags-MAV“ handelt, bei der vom Grundsatz der ACK-Kirchenmitgliedschaft aller MAV-Mitglieder abgewichen wird und nur mehr als die Hälfte der MAV-Mitglieder einer solchen Kirche angehören müssen.

[REDACTED] Nachrücken führt dazu, dass diese Quote nicht mehr erfüllt ist und es war zwischen MAV und Dienststellenleitung einige Zeit strittig, ob dies überhaupt relevant ist. Das Ergebnis der juristischen Nachforschungen ergab dann, dass diese „Quote“ nicht für Nachrücker gilt. Im Kirchengesetz ist sogar die Formulierung gefunden worden:

Art. 1 § 1 RV.EKBO zu den §§ 10, 11 und 23 MVG.EKD

[...] In diesem Fall ist **bei der Wahl** zur Mitarbeitervertretung sicherzustellen, dass die Mitarbeitervertretung zu mehr als der Hälfte aus Mitgliedern besteht, die die Voraussetzung nach Satz 1 [also die Kirchenmitgliedschaft] erfüllen [...]

Was hier zunächst wie eine Formulierungs-Unzulänglichkeit klingt, war nach Aussagen der AGMV und des Diakonischen Rates von Anfang an beabsichtigt: Die Quote muss nur **bei der Wahl, nicht aber nach der Wahl** erfüllt sein. Wer dies etwas unsinnig findet, ist damit ganz sicher nicht alleine.

Damit wird es eigentlich zwingend logisch, dass die sogenannten. ACK-Klausel zu den nächsten MAV-Wahlen Anfang 2018 endgültig abgeschafft wird. Denn es wäre ja kaum noch erklärbar, das einer rechtmäßigen nicht-quotengerechten MAV dann wieder eine Quoten-MAV folgen muss. Ob der Diakonische Rat dieser Logik allerdings folgt, ist hingegen noch ungewiss.

Entgelte ab Januar 2017

Im Januar 2017 erreichen die Grundentgelte 100% der Tabellenentgelte, so dass wir uns mit dem Relikt des „Einruckelns“ als Folge der AVR-Novellierung von 2008 zukünftig nicht weiter herumplagen müssen. Die bis März 2018 geltenden Entgelttabellen liegen diesem Rundbrief bei.

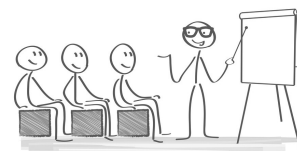


Geplante externe Fortbildungen

[REDACTED] Teilzeit- und Befristungsgesetz (Januar 2017)

[REDACTED] Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz (Januar 2017)

[REDACTED] Wirtschaftliche Kennzahlen lesen und verstehen (März 2017)



BEM

Es kam vereinzelt zu dem Problem, dass Betroffenen keine Protokolle der BEM-Gespräche zugegangen sind. Wir haben dies geklärt und hoffen, dass es nicht mehr vorkommen wird.

Im Januar, Februar und März 2017 wird [REDACTED] die MAV im BEM vertreten.

BEM

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die Verschwiegenheitspflichten des BEM nicht innerhalb der MAV gelten.



MAV-Rundbrief per Email

Wer den MAV-Rundbrief an seine persönliche Emailadresse zugestellt bekommen möchte: Einfach kurze Nachricht an **mav@zoar-berlin.de**



Wir wünschen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und ebenso der Dienststellenleitung Frohe Weihnachten und einen Guten Rutsch ins Neue Jahr 2017.

Es grüßt Euch die MAV ■

Klotür-Urteil

Ein Polizist klemmte sich den Mittelfinger in der Klotür, klagte auf Anerkennung eines Dienstunfalls. Abgewiesen! Begründung: Was auf der Toilette erledigt werde, sei „nicht dienstlicher, sondern privater Natur“. VG München, M 12 K 13.1024

Urteil 9: Adressaten überprüfen

Jeder kennt das: Wer vom Arzt krank geschrieben wird, bekommt zwei Zettel. Einen muss man sofort an den Arbeitgeber schicken, den anderen an die Krankenkasse. Dabei sollte man tunlichst auf die korrekte Schreibweise der Adresse achten.

Erreicht die Krankschreibung den Chef wegen eines Fehlers (wie etwa einer falschen Postleitzahl) zu spät, ist eine Abmahnung gerechtfertigt. Das entschied das Landgericht Köln. Grund: Fahrlässiges Verhalten (Az. 4 Sa 711/11).



„Unüberwindliche morgendliche Nicht-Erweckbarkeit“

Viele Berufstätige sind Morgenmuffel und kommen in der Frühe schlecht aus dem Bett. Trotzdem ist das keine Entschuldigung dafür, ständig zu spät zur Arbeit zu kommen. Vor Gericht kam ein Arbeitnehmer nicht mit seiner angeblich „unüberwindlichen morgendlichen Nicht-Erweckbarkeit“ durch. Nach eigenen Angaben hörte der Mitarbeiter weder den Wecker noch eine extra angeschaffte Stereoanlage mit 2000 Watt Leistung.

Weil er regelmäßig verschief, wurden seine Arbeitsverhältnisse immer sofort wieder gekündigt. Nun kämpfte der Mann vor Gericht um seine Erwerbsminderungsrente – und unterlag. Ein Mitarbeiter, der sich auf solche Gründe berufe, müsse sogar eine Streichung seiner Erwerbsminderungsrente hinnehmen, urteilte das Sozialgericht Dresden.

Das Gericht ließ sogar ein neurologisches Gutachten erstellen und ordnete zusätzlich eine Untersuchung des Klägers im Schlaflabor an. Dabei stellte sich heraus: Das angebliche gesundheitliche Problem beruhte tatsächlich auf einem „gestörten Biorhythmus“, das Verschlafen sei „zu späten Zu-Bett-Gehens“ zuzuschreiben. Das rechtfertige keine Rentenzahlung, so die Richter (Az.: S 24 R 1531/07).

Muss ein Arbeitnehmer seinen Chef grüßen?

Der Leiter eines Maschinenbaubetriebs fand: ja. Er war einem Außendienstmitarbeiter zweimal außerhalb des Betriebes begegnet. Der Angestellte ignorierte beide Male den Gruß seines Chefs - und erhielt dafür die Kündigung. Die Richter entschieden jedoch für den Beschäftigten: Eine Gruß-Verweigerung sei keine Beleidigung (Az. 9 (7) Sa 657/05). Das gilt umso mehr, als der Vorfall nicht am Arbeitsplatz stattfand.

"Außerdienstliches Verhalten kann nur ganz selten ein Kündigungsgrund sein", erläutert Jobst-Hubertus Bauer. Wer allerdings in der Firma seinen Chef beim Gruß ignoriere, müsse durchaus mit einer Abmahnung rechnen. "Kommt das öfter vor, könnte man das als ungebührliches Verhalten werten", meint Bauer. Anwalt Wolfgang Manske meint hingegen dazu: "Freundlichkeit kann man nicht erzwingen - auch im Betrieb nicht." Auch Menschen, die ungern redeten, müssten arbeiten können, ohne Gefahr zu laufen, dafür abgemahnt zu werden.