



Tätigkeitsbericht der MAV des Ev.-luth. Kirchenkreises Göttingen für das Jahr 2015

Die von Euch gewählte Mitarbeitervertretung besteht aus 13 Mitgliedern. Sie setzt sich derzeit zusammen aus:

Peter Berger, Wolfgang Eggerichs, Hilmar Ernst (Vorsitzender), Thomas Hartmann, Heike Hildmann (2. Stellvertreterin), Christian Jänicke, Karin Jobke, Brigitte Kleinsteuber, Inge Lütge, Werner Massow (1. Stellvertreter), Marion Pfeifer-Kripahle, Elke Walter, Ruth Wendt.

Die MAV - Sitzungen finden 14-tägig in den geraden Kalenderwochen statt.

Zahlen zu unserer Arbeit:

Im Jahr 2015 erreichten uns bis Mitte November ... Zustimmungsanträge. Unter anderem handelte es sich um ... Zustimmungsanträge zur Einstellung und Eingruppierung. Dabei ging es um ... befristete und .. unbefristete Einstellungen. Mitzuberaten hatten wir bei ... beantragten Stundenänderungen der wöchentlichen Arbeitszeit. Im Berichtszeitraum gab es (arbeitgeberseitige) Kündigungen in der Probezeit und es wurdeaußerordentliche Kündigung bei uns zur Mitbestimmung beantragt. Mehrfach wurden Arbeitsverhältnisse auch durch Auflösungsverträge beendet, ohne, wie gesetzlich vorgesehen, die MAV darüber zu informieren. Nur durch eine Einbeziehung der Mitarbeitervertretung kann die Position der Beschäftigten beim Aushandeln von Auflösungsverträgen gestärkt werden.

Zu den Themenschwerpunkten der MAV in 2015, die über unseren Mindestauftrag, der sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) ergibt, gehörten unter anderem:

"Der Kirchenkreis Göttingen - Ein guter Arbeitgeber?":

Im März dieses Jahres haben wir mit einem gemeinsamen "World-Café" das Projekt "Der Kirchenkreis - Ein guter Arbeitgeber?" gestartet. Daran angeschlossen hat sich dann die Befragung aller Beschäftigten im Kirchenkreis. 51,6% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich an der Befragung beteiligt. Dies ist ein großartiger Erfolg, für den wir uns bei allen die mitgemacht haben, nochmals ganz herzlich bedanken. Ende Oktober 2015 konnten wir die Ergebnisse des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD (SI) einsehen. Auf unserer diesjährigen Mitarbeiterversammlung am 1. Dezember werden diese Ergebnisse durch das SI vorgestellt. Wie mit den Ergebnissen weiter verfahren wird, werden wir zu Beginn des nächsten Jahres mit der Kirchenleitung beraten. Eine gemeinsame Veranstaltung mit Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Arbeitgebern ist für den 10. März 2016 geplant.

Arbeitszeitkonten:

Das seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohngesetz (MiloG) gilt auch für die kirchlichen Beschäftigten. Um die Einhaltung des MiLoGs zu gewährleisten, müssen die geleisteten Mehrarbeits- bzw. Überstunden ggf. ausgezahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei einem Bruttoverdienst von über 2985,- € monatlich liegen, fallen nicht unter das MiLoG. Bei der Erstellung einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten zwischen der Arbeitgeberseite und der Mitarbeitervertretung, gab es einige Differenzen, die zum größten Teil geklärt werden konnten. Die letzten strittigen Fragen sind im November 2015 der Schiedsstelle zur Entscheidung vorgelegt worden. Wir hoffen, dass bis zu einer abschließenden Klärung durch die Schiedsstelle der aktuell praktizierte Umgang mit Mehrarbeits- und Überstunden beibehalten werden kann.

Fest angestellte Vertretungskräfte / Springerkräfte:

Unabhängig von den grundsätzlichen Fragen zur Einführung von Arbeitszeitkonten für alle, hat die Mitarbeitervertretung im Sommer eine Dienstvereinbarung für die festangestellten Vertretungskräfte im Kirchenkreis unterschrieben, weil in diesem Bereich dringender Handlungsbedarf bestand und eine flexible Inanspruchnahme ihrer Arbeitsleistung auch für die MAV nachzuvollziehen ist. Durch diese Dienstvereinbarung ist es unglücklicherweise dazu gekommen, dass bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter plötzlich zu Springerkräften gemacht wurden, nur weil sie ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöht haben. Durch eine Modifizierung der Dienstvereinbarung auf Druck der MAV ist es gelungen, diese Entwicklung zu stoppen.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM):

Der Gesetzgeber schreibt den Arbeitgebern vor, ein Betriebliches Wiedereingliederungsverfahren (BEM) einzuführen. Das heißt, dass allen Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen unterbrochen oder zusammenhängend krank waren, ein BEM angeboten werden muss.

In diesem Jahr haben wir zusammen mit den Arbeitgebern über eine Dienstvereinbarung zum BEM verhandelt. Es ist sehr wahrscheinlich, dass sie im Frühjahr des nächsten Jahres unterschriftsreif sein wird. Sollte dies der Fall sein, werden wir alle Beschäftigten selbstverständlich so zeitnah wie möglich darüber in Kenntnis setzen.

Fachkräftemangel im Kirchenkreis:

Den stärksten Fachkräftemangel erleben wir weiterhin in den Kitas und in der Pflege, aber auch zunehmend in anderen Bereichen. Eine teilweise Entlastung in unseren Kitas ist durch die Einstellung der festen Vertretungskräfte gelungen. Die unbefristete Einstellung dieser qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch auf das beharrliche Handeln der MAV zurückzuführen. Weitere Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels sind dringend erforderlich.

Eure MAV

Hilmar Ernst
(Vorsitzender)