Ausgabe
Dezember 2017

MAV-Mitteilungen

Unregelmäßig erscheinende Informationsschrift der Mitarbeitervertretung der Kirchlichen Sozialstation Elsenztal e.V.

Kontakt: mav@sozialstation-elsenztal.de

Hallo liebe Mitarbeiter!

Seit April 2017 sind wir nun im Amt - eure gewählte MAV. Was machen wir fünf Mitarbeitervertreter denn überhaupt?
Zunächst war es uns wichtig unsere Geschäftsordnung zu erstellen und uns mit den neuen Aufgaben vertraut zu machen. Diese Aufgaben sind durch Gesetze festgeschrieben und geregelt. Also mussten wir uns mit den Gesetzbüchern beschäftigen und haben aus diesem Grund mehrere Sitzungen abgehalten. In der ersten Ausgabe unseres Mitteilungsblattes könnt ihr im § 35 nachlesen welche allgemeinen Aufgaben die MAV wahrnimmt.
Konkrete Ergebnisse unserer Arbeit werden wir hier für alle schriftlich festhalten. Genauso werden wir Hinweise auf Änderungen bzgl. aller für die Beschäftigten relevanten Gesetze veröffentlichen. Die Geschäftsordnung der MAV hängt an der Infotafel im Technikraum und ist im Mitarbeiterportal eingestellt.

...aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG.EKD :

§ 35
Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) 1. Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. 2. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden, Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken, die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten, für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken, die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

Einige Anfragen von Mitarbeitern, die den Dienstplan, die Urlaubsplanung, die Tourenplanung und den Fortbildungsplan betreffen, haben uns erreicht. Soweit es sich um rein persönliche Anfragen handelt, werden diese auch so beantwortet. Dafür stehen der MAV größere Gremien zur Seite, die immer einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen, so dass zeitnahe Antworten gegeben werden können.

•Beim Optimieren der Tourenplanung unter Einbeziehung der Bezugspflegekräfte konnte die MAV wichtige Impulse setzen und wird diesen Prozess eng mit der Geschäftsführung, der Pflegedienstleitung und den Teamleitungen weiterführen.

•Im Bereich der Hauswirtschaft konnte sehr schnell eine neue Tour zur Entlastung gegründet werden, auch da konnte sich die MAV zielführend einbringen.

•Unsere Auszubildenden werden ebenfalls durch die MAV vertreten. Eine gute Ausbildung ist die Grundlage für eine positive berufliche Zukunft. Dafür wollen wir uns einsetzen.

Angebotene Fortbildungen z.B. Wundmanager oder Praxisanleiter sollen so bekanntgegeben werden, dass alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich dafür zu bewerben. Die Entscheidung für einen Bewerber liegt beim Dienststellenleiter. Im Übrigen steht es jedem Mitarbeiter frei, Wünsche für Fort- und Weiterbildungen zu äußern!

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

• Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
• Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
• Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl
• Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

Es grüßen Euch und stehen für weitere Fragen und Anregungen zur Verfügung (von links nach rechts):
Melanie Schmitz
Sonja Steinmann
Dennis Salla
Marion Münkel-Noe
Anita Brunner