

Mitarbeitendenvertretung

der Evangelischen Landeskirche
in Baden

NEWSLETTER

2021 - 23

30. November 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen, folgende Themen haben wir heute für Euch:

MAV-Wahl 2022

derzeit sind gerade einmal fünf von
eigentlich neun Mitgliedern in un-
serer Mitarbeitendenvertretung
(MAV) vorhanden.

Was haltet Ihr davon?
Wie soll das weitergehen?

⇒ [mehr](#)

MAV

Aufruf

zur Kandidatur für den Wahlvorstand

⇒ [mehr](#)



GRAD DER BEHINDERUNG

Warum es wichtig ist, dies dem EOK mitzuteilen

⇒ [mehr](#)

Inklusionsvereinbarung

⇒ [mehr](#)





FFP2-Masken? Impfangebot?

⇒ [mehr](#)

Ab wann ist die Raumtemperatur am Arbeitsplatz zu kalt?

⇒ [mehr](#)



Wie gut passt Ihre Arbeit zu Ihrem Leben?

⇒ [mehr](#)

Bildquelle: © Institut für Arbeitsfähigkeit

kurze Beurlaubung in Schulen über Vor- oder Nacharbeit

„Unterrichtsverlegung“

⇒ [mehr](#)



MAV-Wahlvorstand

Nach [§ 2 der Wahlordnung](#) wird der Wahlvorstand für die MAV-Wahlen in einer Mitarbeitendenversammlung gewählt und nimmt danach die Arbeit auf.

Durch die Corona-Pandemie ist das allerdings ohne gesundheitliche Gefahren nicht möglich.

Daher wurde die Wahlordnung überarbeitet und um den Absatz 4 ergänzt: Somit bestellt die amtierende MAV den Wahlvorstand. Geplant ist dies für die Sitzung am 17. Dezember 2021.

Damit die MAV allerdings einen Wahlvorstand bestellen kann werden Kandidierende (nur für den Wahlvorstand! 😊) gebraucht.

Wenn Ihr Euch also vorstellen könnt, bei diesem Job mitzuhelfen – Meldungen gerne an das [MAV-Büro](#) –Danke!!!

MAV-Wahl 2022

Situation:

Seit 1. Oktober 2021 ist die Anzahl der Mitglieder in der MAV unter die Grenze der im Mitarbeitendenvertretungsgesetz festgelegten Quote nach [§ 16 MVG-Baden](#) gesunken.

Somit ist die „Rest“-MAV in der Verantwortung, unmittelbar Nach- bzw. Neuwahlen zu organisieren.

Diesen Auftrag hat die „Rest-MAV“ aufgegriffen und wird die entsprechenden Beschlüsse unter Beachtung des Notfallgesetzes der Evangelischen Landeskirche in Baden fassen.

Neuwahlen, welche ohnehin in den ersten Monaten des Jahres 2022 turnusgemäß angefallen sind, machen nur Sinn, wenn es

Kandidierende Mitarbeitende gibt.

Dass es bis auf ganz wenige Ausnahmefälle keine Irritationen im Arbeitsverhältnis zwischen Euch als Beschäftigte der Landeskirche und der Arbeitgeberin, Evangelische Landeskirche in Baden gibt, ist geschuldet:

- ⇒ einer zunehmenden Professionalisierung der Kolleginnen und Kollegen in der Personalverwaltung des EOK
- ⇒ der umfassenden und inhaltlichen Überprüfung der MAV bei den einzelnen Personalmassnahmen

Damit diese Kontrollfunktion erhalten wird, brauchte es eine handlungsfähige MAV: **konkret**: genügend Gewählte

genügend ... Kandidierende!

GRAD DER BEHINDERUNG

Warum es wichtig ist, dies dem EOK mitzuteilen

Es besteht keine Pflicht, der Arbeitgeberin einen GdB mitzuteilen.

Allerdings besteht durch die Mitteilung an die Arbeitgeberin ein arbeitsrechtlich wesentlich besserer Schutz (Versetzung, Kündigung etc.).

Im Einzelfall berät Sie gerne die Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, Herr [Jens-Martin Lötz](#).

INKLUSIONSVEREINBARUNG

Die **Inklusionsvereinbarung**, bis zum Inkrafttreten des [Bundesteilhabegesetzes](#) *Integrationsvereinbarung*, ist nach [§ 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch](#) (SGB IX) ein [Vertrag](#), den nach deutschem Recht der [Arbeitgeber](#) mit der Schwerbehindertenvertretung und dem [Betriebsrat](#) bzw. dem [Personalrat](#) abzuschließen hat. Sie stellt einen Sonderfall der [Betriebsvereinbarung](#) bzw. der [Dienstvereinbarung](#) dar, da die [Schwerbehindertenvertretung](#) zusätzlicher Vertragspartner ist.

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die Teilhabe [schwerbehinderter Menschen](#) am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integration über [Zielvereinbarungen](#) gesteuert wird. Es sollen praxisbezogene Vereinbarungen abgeschlossen werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation spürbar zu verbessern.

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes wurde der [§ 83](#) SGB IX und die Bezeichnung von Integrationsvereinbarung in Inklusionsvereinbarung geändert. Die bereits abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen behalten weiter ihre Gültigkeit und gelten als Inklusionsvereinbarungen fort.

Inhalt der Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung enthält Regelungen die im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen stehen. Diese Regelungen beziehen sich unter anderem auf die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, die

Arbeitsorganisation und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Weitere Regelungen zur angestrebten Beschäftigungsquote und Ausbildung behinderter Jugendlicher können getroffen werden. Die Belange schwerbehinderter Frauen sollen dabei besonders berücksichtigt werden ([§ 166](#) Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

<https://de.wikipedia.org/wiki/Inklusionsvereinbarung>

abgerufen: 25. November 2021, 10:26

Bericht aus „Insiderkreisen“:

*„Aus der Schulpraxis weiß ich, dass Kollegen*innen, die noch irgendwas werden wollen, keinen GdB beantragen. Schulleiter*innen sind nicht erpicht darauf, eine/n Schwerbehinderte*n als Kollegen*in zu bekommen. Die Inklusionsvereinbarung halten sie für umgehbar. Das Einfordern der Rechte endet für GS/WRS/RS/GMS/SBBZ Lehrer*innen meist damit, dass der/die Schulleiter*in in staatliche Schulamt zur Vertreterin der Schwerbehinderten, mit der/dem Betroffenen einbestellt wird. Zumindest hat das schon Ansagecharakter, ins Schulamt zu zitiert zu werden.*

Schulleiter lassen das wütend über sich ergehen und suchen dann nach anderen Möglichkeiten den/die Schwerbehinderte/n im Alltag zu traktieren.

Natürlich gibt es auch Schulen, da läuft das ordentlich. Leider ist jedoch die platte Ansicht, wer nicht mehr kann, soll gehen, dominant.“

Hilfreicher ist es, sich in diesen Fällen auf die zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Kultusministerium Baden-Württemberg abgeschlossenen Vereinbarung zu berufen und die Unterstützung des örtlichen Personalrats in Anspruch zu nehmen.

FFP2-MASKEN? IMPFANGEBOT?

Untenstehenden Antrag hat die MAV an die Dienststellenleitung – EOK – nach ihrer letzten Sitzung gestellt:

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

vor dem Hintergrund des aktuellen Infektionsgeschehens, insbesondere durch die zu erwartende Omikron-Variante B.1.1.529 erreichen die MAV viele Rückmeldungen aus der Berufsgruppe der Religionsunterrichtenden und in der Seelsorge Wirkenden. Die MAV kann die Sorge der Kolleginnen und Kollegen nachvollziehen und fordert die Dienststellenleitung auf umgehend dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten mit FFP2-Masken ausgestattet werden.

Alternativ regt die MAV im Hinblick auf das Einigungsstellenverfahren Anfang dieses Jahres an, den Kolleginnen und Kollegen die Ausgaben für selbst angeschaffte FFP2-Masken zu erstatten. In den Schulen werden „nur“ die medizinischen Masken ausgegeben, welche eine geringere Schutzwirkung haben.

Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, dass auch immunisierte Kolleginnen und Kollegen Anspruch auf eine kostenlose Testung an der Schule erhalten.

Schließlich regt die MAV auch an, zu prüfen, inwiefern der B.A.D. den Beschäftigten ein Angebot für eine sog. Booster-Impfung machen kann.

Wenn es ernsthaft politischer Konsens ist, dass der Präsenzunterricht gewährleistet werden soll, müssen die oben genannten zusätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zeitnah umgesetzt werden. Dafür setzt sich die MAV mit Nachdruck ein.

Wir alle dürfen auf die Antwort des EOK gespannt sein.

AB WANN IST DIE RAUMTEMPERATUR AM ARBEITSPLATZ ZU KALT?

Ein Anspruch auf „Wärme“ am Arbeitsplatz ist in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen zwar nicht geregelt,

aber nach der Arbeitsstättenrichtlinie (ASR A3.5) zur Arbeitsstättenverordnung müssen die Lufttemperaturen in Arbeitsräumen gesundheitlich zuträglich sein.

- In Arbeitsräumen (also am Arbeitsplatz selbst) müssen zwischen mindestens +20 °C bei leichten Arbeiten im Sitzen und +17 °C bei mittelschweren Arbeiten im Stehen oder Gehen gewährleistet sein.
- In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitärräumen müssen während der Nutzung dieser Räume mindestens +21 °C herrschen.

Problem: Heizungsausfall

Was passiert, wenn die Heizung ausfällt? Laut der ASR A3.6 müssen bei einem Ausfall oder auch einer Störung der RLT-Anlage entsprechende Maßnahmen festgelegt werden, sobald Gesundheitsgefahren auftreten können. Die Maßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und sind den betroffenen Personen (Beschäftigte oder sonstige anwesende Personen) mitzuteilen. Durch eine selbsttätige Warneinrichtung muss der Ausfall angezeigt werden.

HABEN SIE IHRE ARBEITSFÄHIGKEIT SCHON MAL GETESTET?

Ist Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit zufriedenstellend oder gibt es Nachbesserungsbedarf? Das verrät Ihnen der Work Ability Index (WAI). In unserem Online-Fragebogen erhalten Sie mit Ihren Angaben eine sofortige, anonyme Auswertung mit einer Handlungsempfehlung. Ansatzpunkte für konkrete Aktivitäten und Maßnahmen bieten Ihnen die Handlungsfelder des Hauses der Arbeitsfähigkeit:

Gesundheit, Kompetenz, Werte, Arbeitsbedingungen sowie das persönliche Umfeld.

[Machen Sie gleich hier den Test!](#)

UNTERRICHTSVERLEGUNG

Insbesondere die Kolleg*innen im Religionsunterricht haben das Problem, dass ihr Jahresurlaub durch die Schulferienzeiten abgegolten und erfüllt ist. Steht nun zum Beispiel ein familiäres Ereignis an, welches ein „verlängertes Wochenende“ bedarf, so kann von der Möglichkeit der Urlaubsbeantragung – so wie es den anderen Beschäftigten möglich ist – kein Gebrauch gemacht werden.

Bevor nun allerdings ein Antrag auf (kurzfristigem) Sonderurlaub ohne Bezüge gestellt wird empfiehlt die MAV, mit der Schulleitung über die Möglichkeit der „Unterrichtsverlegung“ zu verhandeln. Im Teil B.III.2 der Verwaltungsvorschrift hat das Kultusministerium die „Gewährung von Freizeit gegen Vorarbeiten bzw. Nachholen des Unterrichts und sonstiger Dienstpflichten“ für zulässig erklärt.

Damit
grüßt herzlich die MAV
Wolfgang Lenssen, Geschäftsführer



Die NEWSLETTER sind mit Stichworten versehen auf der Homepage der MAV hinterlegt:

<http://lakimav-baden.de/>

NEWSLETTER empfehlen

NEWSLETTER stornieren

als PDF laden

als ODT laden

