

MAVO-ÄNDERUNG VOM 10.02.2021

Aufgrund der aktuellen und seit dem vergangenem Jahr anhaltenden Situation und durch die Auswirkungen der „Corona-Pandemie“ wurde die MAVO erneut geändert. Den Auszug aus dem Amtsblatt können Sie auf unserer Internetseite herunterladen.

Die MAVO-Änderungen umfassen beispielsweise die Möglichkeit, dass die MAV-Sitzungen mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (also als Telefon- oder Videokonferenz) durchgeführt werden können.

Diese Möglichkeiten gibt es auch für die Durchführung der Mitarbeiterversammlung, wenn die entsprechende technische Ausrüstung zur Verfügung steht.

Wichtig und neu für die Wahlen:**Auch im vereinfachten Wahlverfahren kann die Briefwahl eingesetzt werden.**

Hierzu wurde der **§ 10 MAVO** so angepasst, dass die MAV beschließen kann, dass statt einer Wahlversammlung (**bei dem vereinfachten Wahlverfahren**) die MAV-Wahl durch Briefwahl zu erfolgen hat. Für die Durchführung wird ein Wahlleiter bestellt.

In den **§§ 36, 37 und 38 MAVO** wurde jeweils ein Satz zur Veränderung der Arbeitszeit, insbesondere bei Kurzarbeit, eingefügt.

Die Änderungen sind zunächst befristet.

**MITARBEITERVERTRETUNGSWAHLEN
vom 01.03. bis zum 30.06.2021**

Jetzt ist es wichtig, die für das Engagement in der Mitarbeitervertretung bereiten Kandidat*innen zu finden. Jetzt ist jede/r gefragt, ob dies eine Aufgabe für sie/ihn ist.

Hier einige Stimmen von aktiven Mitarbeitervertreter*innen zu der vergangenen Amtszeit:

... ich habe eine viel bessere Sichtweise für die betriebliche Situation erhalten

... ich habe Einblick in die Hintergründe bekommen

... mit unserem Dienstgeber hatten wir eine gute Zusammenarbeit, die sich gerade in der Corona-Krise mehrfach bewährt hat

... ich habe gelernt, die Dinge von verschiedenen Seiten zu betrachten

... die Arbeit im Team hat mir sehr viel Spaß gemacht

... wir konnten als MAV gute Lösungen für die Mitarbeiter und die Einrichtung vorschlagen und umsetzen

... Durch Erstellung von Dienstvereinbarung konnten wir gute und geregelte Abläufe erreichen

... durch die Verhandlungen und auch Durchführung z. B. von Mitarbeiterversammlungen habe ich mein Auftreten und meine Gesprächsfähigkeiten stark verbessert

... ich habe viel neues Fachwissen gelernt, dass auch etwas ganz anderes als mein eigentliche Beruf ist

AKTUELLES URTEIL**Corona beschäftigt auch die Arbeitsgerichte**

Das Arbeitsgericht Köln hat über Betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz und die damit verbundene Mitbestimmung des Betriebsrats zu entscheiden gehabt. Die Entscheidung erfolgte durch Beschluss vom 24.11.2020, (Az.: 8 BV 122/20)

Die entscheidende Aussage lautet: **Corona-Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber selbst konkret festlegt, sind mitbestimmungspflichtig.**

Anlass für die für den Gerichtsspruch war, dass drei selbständige Unternehmen, die am Flughafen Köln/Bonn ein Gemeinschaftsunternehmen der Express-Luftfracht betreiben, und der dortige Betriebsrat stritten darum, ob bestimmte Corona-Schutzmaßnahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen oder nicht. Es betraf ein vom Arbeitgeber im Juni 2020 verfasstes Formular zur „Unterweisung für Mitarbeiter zum Thema Coronavirus“ mit einer – auch vom Arbeitgeber erstellten – Anlage „SARS-COV2: Richtige Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen“ sowie ein von der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG Verkehr) erstelltes Merkblatt mit Unterweisungen.

Da der Arbeitgeber das Formular samt den beiden Anlagen ohne die mitbestimmende Beteiligung des Betriebsrats an die Arbeitnehmer*innen verteilt hatte, beantragte der Betriebsrat beim Kölner Gericht, bis zur ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats und dessen Zustimmung die Verteilung der Unterlagen zu unterlassen. Das Arbeitsgericht Köln gab dem Antrag überwiegend statt. Der Arbeitgeber durfte lediglich das von der BG Verkehr stammende Merkblatt verteilen. untersagte das Gericht dem Arbeitgeber dagegen nicht.

Die Entscheidung des Kölner Arbeitsgerichts verdeutlicht, dass bei den Corona-Schutzmaßnahmen die Vertretungsorgane der Mitarbeiter*innen in die Überlegungen und die Entscheidungen unbedingt einzubinden sind.

OFT NACHGEFRAGT**Fragen zur MAV-Wahl:**

Dürfen Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag auch gewählt werden?

Ja, sofern die Voraussetzungen (über 18 Jahre und 6 Monate beim Arbeitgeber und seit 12 Monaten im Kirchlichen Dienst) erfüllt sind. Der Arbeitsvertrag verlängert sich dadurch nicht.

Eine Mitarbeiterin in Teilzeit mit nur wenigen Stunden möchte sich zur Wahl aufstellen lassen. Ist das möglich?

Ja, die wöchentliche Arbeitszeit spielt keine Rolle. Es dürfen auch geringfügig Beschäftigte gewählt werden.

Darf eine Mitarbeiterin im Beschäftigungsverbot wählen / gewählt werden?

Ja, sie hat das aktive und passive Wahlrecht.

SCHULUNGEN FÜR WAHLAUSSCHUSS**Kurs Nr. 21308****am 01.03. von 09.00- 12.00 Uhr**

ONLINE-SEMINAR - Wahlverfahren zur Wahl der Mitarbeitervertretungen

Für Wahlausschuss und Dienstgeber

Referenten: Sandra Knappmann / Sabine Werner

Kurs Nr. 21309**am 08.03. von 09.00 – 12.00 Uhr**

ONLINE-SEMINAR - Schulung für den Wahlausschuss (MAV-Wahl)

Für Mitglieder des Wahlausschusses

Referenten: Sabine Werner / Sebastian Zgraja

TERMINE 2021**BITTE VORMERKEN!****Mitgliederversammlung DIAG MAV B**

Montag, den 11. Oktober 2021
Im Burkardushaus, Würzburg

Fachtagung für Schulen**!!Geänderter Termin!!**

Montag, den 26. Juli 2021 in Nürnberg

Kostenfreie Seminare für Interessenvertretungen bietet die Berufsgenossenschaft an:

Seminarprogramm: <https://t1p.de/pjev>

<https://www.bgw-online.de>

Diese Seminare möchten wir Ihnen besonders an Herz legen

Informationstage für MAV'en

14.06. Informationstag für Neugewählte

22.07. Informationstag für Neugewählte

21.06. Informationstag – Kita

28.06. Informationstag – Schule

08.07. Informationstag – Verwaltung

26.07. Informationstag – Pflege

SOZIALPOLITISCHE NOTIZEN**COVID-19 als Berufskrankheit:**

Die COVID-19-Erkrankung von Mitarbeiter*innen im Gesundheitsdienst kann als Berufskrankheit anerkannt werden. Das erläutern die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI) jetzt in einer gemeinsamen Information.

Insbesondere Beschäftigte in stationären oder ambulanten medizinischen Einrichtungen und in Laboratorien können die Voraussetzungen einer Berufskrankheit erfüllen:

- Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit im Gesundheitswesen und
- relevante Krankheitserscheinungen, wie zum Beispiel Fieber oder Husten, und
- positiver Nachweis durch einen PCR-Test

Falls ein Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion besteht, sollte der behandelnde Arzt oder der Betriebsarzt auf einen möglichen beruflichen Zusammenhang angesprochen werden. Ärzt*innen sowie der Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung den begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit anzuzeigen. Weitere Infos hierzu:

<https://www.bgw-online.de/DE/Presse/Pressearchiv/2020/PM-DGUV-COVID-19-als-Berufskrankheit.html>

<https://www.dgb.de/themen/++co++4a38ec78-3df7-11eb-8d02-001a4a160123>

https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Pflege-Corona_node.html