

# Informationen der Mitarbeitervertretung München-Nord

MAV-Info Nr. 3/2022

## Einladung zur Mitarbeitendenversammlung am 30. November 2022

Zu unserer diesjährigen Versammlung sind alle Mitarbeitenden des Prodekanats München-Nord herzlich eingeladen. Sie findet statt am Mittwoch, 30. November 2022, ab 15 Uhr in den Räumen der Dankeskirche, Keferloherstraße 70, 80807 München-Milbertshofen.



### Unser Thema 2022: Missbräuchlicher Alkoholkonsum

Alkoholprobleme - am Arbeitsplatz oder im Privatleben. Jeder kennt das aus seinem Umfeld. Daher haben wir in diesem Jahr einen Referenten des Blauen Kreuzes e.V. eingeladen. Er wird die Gefahren und Folgen missbräuchlichen Alkoholkonsums authentisch und damit nachlebbar vermitteln, gesellschaftliche und kulturell bedingte Rituale sowie Gewohnheiten aufdecken - und in Frage stellen. Zunächst geht es um das Krankheitsbild Alkoholismus, die Phasen der Alkoholkrankheit. Anschaulich werden die Risikomengen gezeigt, bei denen die Alkoholkrankheit ausbrechen kann. Auch Co-Alkoholismus und Alkoholprobleme am Arbeitsplatz kommen zur Sprache.

Wir von der MAV halten Sucht und speziell missbräuchlichen Alkoholkonsum für ein wichtiges Thema, zumal Alkohol so alltäglich ist. Wir hoffen, dass viele Kolleginnen und Kollegen ebenfalls Interesse haben und zahlreich kommen werden!

### Tagesordnung

1. Begrüßung durch Christian Müller, Vorsitzender der MAV München-Nord
2. Grußwort des Dekans Felix Reuter
3. Fachbeitrag mit Referent vom Blauen Kreuz
4. Tätigkeitsbericht der MAV München-Nord durch Christian Müller
5. Sonstiges und Termine

Die Teilnahme an der Mitarbeitendenversammlung ist als ein Teil der Arbeit zu verstehen. Aus diesem Grund zählt die Teilnahme an der Mitarbeitendenversammlung als Arbeitszeit.

Wenn Sie irgendeine Unterstützung oder Hilfe benötigen, um an der Mitarbeitendenversammlung teilnehmen zu können, dann melden Sie sich bitte rechtzeitig bei uns. Wir werden alles versuchen, um mit Ihnen eine Lösung zu finden.



**Blaues Kreuz München e.V.**

Hilfe für Suchtkranke und Angehörige

## Energie – Krise und Heizen

Allgemein galt, dass in Arbeitsräumen (also am Arbeitsplatz selbst) mindestens 20 °C und maximal 26 °C bei leichten Arbeiten im Sitzen und 17 °C bei mittelschweren Arbeiten im Stehen oder Gehen gewährleistet sein mussten; bei schweren Arbeiten ist dagegen eine Temperatur von 12 °C ausreichend. Aktuell wird die „angemessene“ Temperatur am Arbeitsplatz angesichts der Energiekrise neu diskutiert. Öffentliche Gebäude (also auch Büros in öffentlichen Gebäuden) dürfen nun nur noch bis höchstens 19 Grad geheizt werden. Das gilt, wenn die Menschen in den Räumen vorwiegend sitzen. In öffentlichen Gebäuden, in denen die Menschen vorwiegend stehen oder gehen, darf nur bis 18 Grad geheizt werden. Auch das Kühlen kostet Energie. In der Arbeitsstättenverordnung heißt es (vor der Krise): Sobald die Raumtemperatur 30 °C übersteigt, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, um Hitzeschäden vorzubeugen. Bei mehr als 35 °C darf der Raum ohne geeignete Maßnahmen nicht mehr als Arbeitsraum verwendet werden. Sehr gerne verweisen wir auf die gemeinsamen Empfehlungen des landeskirchlichen Baureferats und der Umwelt- und Klimaarbeit. Viele Informationen zu Energie und Heizen sowie ein breites Angebot finden sich auf der Seite <https://umwelt-evangelisch.de/>.

### Allgemeine Empfehlungen (vgl. Intranet der ELKB)

Heizen ist teuer – Halten Sie deshalb die Temperatur auch in dauernd genutzten Aufenthaltsräumen nicht über 19 °C – 20 °C.

Lüften Sie regelmäßig kurz, aber intensiv (Stoßlüften).

Dichten Sie undichte Stellen ab (Türen, Fenster).

Warten Sie regelmäßig Ihre Heizanlage.

### Spezielle Empfehlungen für Gemeindehäuser, Verwaltungen, Büroräume

Temperaturniveau senken; Vorschlag 19 °C in dauerhaft genutzten Räumen.

Beheizen nur der wirklich benötigten Räume; tatsächlichen Raumbedarf überprüfen.

o Ist ein längerfristiges Verlegen von Veranstaltungen in (kleinere) Räume möglich?

o Sind zeitweise Schließungen möglich?  
Wenn ja, ist die gesamte Wärmebereitstellung (Heizzeiten am Kessel, Grundtemperatur in den Räumen, Umwälzung von Warmwasser) zu reduzieren? Frostfreiheit für Wasser, Abwasser und Heizung beachten.

ungenutzte Geräte komplett ausschalten wie Kaffeemaschine, Kühlschränke, Stand-by-Geräte wie Drucker oder Bildschirme am besten abstecken, um Stand-by-Betrieb zu vermeiden

Beleuchtung reduzieren, wenn sie nicht direkt genutzt wird; Zeitschaltuhren oder Bewegungsmelder helfen dabei; ausgenommen Notbeleuchtung!

### Kindergarten und andere sensible Einrichtungen

Falls Luftreiniger im Einsatz sind, diese außerhalb der Nutzungszeiten abschalten

Warmwassertemperatur reduzieren

Raumtemperatur bei Nicht-Nutzung reduzieren, selten genutzte Räume (Flur, Abstellräume, Küche) weniger heizen

Nachtabsenkung prüfen lassen

konsequent Türen und Fenster schließen, um Wärmeverluste zu vermeiden

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit fünf Jahren ist bei uns im Prodekanat München-Nord das BEM etabliert. Allerdings hat sich immer wieder gezeigt, dass es nicht überall bekannt ist. Daher möchten wir BEM an dieser Stelle noch einmal vorstellen.

Schon vor vielen Jahren hat der Gesetzgeber die Grundlage für ein systematisches Vorgehen geschaffen, falls ein Arbeitnehmer länger krank ist bzw. bei der Arbeit fehlt. Dieses klar definierte Vorgehen verbirgt sich hinter dem sperrigen Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Es ist nicht zu verwechseln mit der beruflichen bzw. betrieblichen Wiedereingliederung, die eine Maßnahme der Krankenkassen ist, um eine berufliche Rehabilitation zu erreichen.

Kurz: Das BEM ist eine Aufgabe des Dienstgebers und hat das Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation zu steigern und eine möglichst dauerhafte Teilhabe des Dienstnehmers am Arbeitsleben zu ermöglichen. Im Prodekanat München-Nord hat die MAV mit den einzelnen Dienststellen eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, auf deren Grundlage wir ein systematisches Vorgehen gewährleisten können, wie es im Paragraphen

84 des IX. Sozialgesetzbuches beschrieben und gefordert ist. Ist ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten rund sechs Wochen arbeitsunfähig – ununterbrochen oder wiederholt, bei Teilzeit anteilig – dann schreibt das BEM-Team die betreffende Person im Idealfall an und bietet ein BEM an. Falls dieses Angebot angenommen wird, dann werden zunächst die für das erste Gespräch gewünschten Gesprächspartner benannt. Hierfür bieten sich die Mitglieder des BEM-Teams (Mitglieder der MAV) an. Auf Wunsch können Dienststellenleitung, Fachkräfte in Bezug auf Medizin oder Arbeitssicherheit oder externe Stellen wie Krankenkasse, Renten- oder Unfallversicherung, Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit hinzugezogen werden. Im ersten Gespräch sollen die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit eruiert werden – immer mit dem Blick auf einen möglichen Zusammenhang mit den Beeinträchtigungen der Gesundheit von Beschäftigten durch Umstände am Arbeitsplatz. Diese gilt es aufzudecken und abzustellen im Gespräch oder durch eine Analyse des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs, gegebenenfalls in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung.

Gemeinsam werden Maßnahmen zur Behebung der Beeinträchtigungen konkret vereinbart. Hier gilt Prävention, Rehabilitation, Integration. Diese Maßnahmen können in vermeintlichen Kleinigkeiten bestehen. Manchmal stimmt „nur“ das Licht am Arbeitsplatz nicht, beispielsweise können Migräneanfälle durch Energiesparlampen getriggert werden („leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung“). Oder der an sich hochwertige Stuhl ist nicht fachlich-richtig angepasst. Oder aber es sind größere organisatorische Veränderungen angezeigt, etwa eine Anpassung der Arbeitszeit, Schulungen usw. Damit es nicht bei gut gemeinten Vorschlägen bleibt, werden auch die Umsetzung und die Wirkung der ausgehandelten Maßnahmen überprüft. Abgeschlossen ist das BEM, wenn die vorher definierten Ziele erreicht wurden bzw. wenn einvernehmlich festgestellt wird, dass sich diese nicht erreichen lassen. Grundlage ist, dass die Teilnahme am BEM freiwillig ist. Umgekehrt hat die Ablehnung des Angebots, ein BEM durchzuführen, keine dienstrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen! Auch kann der Betreffende im Laufe des BEM die Zustimmung jederzeit widerrufen, erneut beginnen oder gar initiieren.

Das BEM ist eine Chance für den Beschäftigten, die er gemeinsam mit dem Dienstgeber nutzen kann: BEM = Freiwilligkeit + Dialog  
**Und: Generell unterliegt die MAV der Schweigepflicht und dem Datenschutz!**

## Isabel Langkau ist seit Mitte September neue Leitern der Fachstelle für sexualisierte Gewalt im Landeskirchenamt.

Zu ihren Aufgaben gehört die Leitung aller Teams, die im Bereich sexualisierter Gewalt arbeiten. Darüber hinaus ist sie zuständig für den Bereich Chancengerechtigkeit mit Genderfragen, geschlechtlicher Vielfalt (LSBTIQ), Diversity und Inklusion sowie für Fragen zur Familienfreundlichkeit. Isabel Langkau will sich dafür einsetzen, dass die systemischen Zusammenhänge im gesamten Komplex von Missbrauch erkannt werden und in entsprechende Maßnahmen münden. Sie arbeitet daran, die Abläufe in der Fallbearbeitung servicefreundlicher, effektiver zu gestalten und dabei traumasensibler und transparenter für Betroffene zu werden.  
Quelle: <https://www2.elkb.de/intranet/node/32969>

## Tarifierhöhung ab Januar 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 11. Januar 2022 beschlossen, dass der im November 2021 erzielte Tarifabschluss der Länder für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Dekanatsbezirke und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie ihrer Einrichtungen dem Grunde nach übernommen wird. Dies gilt nicht für Einrichtungen, deren Rechtsträger dem Diakonischen Werk Bayern e. V. angeschlossen sind und die die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) mit ihren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen dienstvertraglich vereinbaren (§ 2 Abs. 2 DiVO). Die Tabellenentgelte der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis werden zum 1. Januar 2023 um 2,8 Prozent erhöht.  
Quelle: *Information des Landeskirchenrats bzw. des LKA*

## Nächste Sitzung der MAV München-Nord

**14.12.2022      14 Uhr      Ort: Korneliuskirche Karlsfeld**

**Ihre Mitarbeitervertreter/innen**



**Christian Müller**  
Vorsitzender  
Altenpfleger

Diakoniestation der Evang.-Luth. Dankeskirche  
Keferloherstraße 68a • 80807 München  
Tel. 089.35 63 66 11  
E-Mail christian.mueller@elkb.de



**Alrun Schliemann**  
Stellvertretende Vorsitzende  
Pfarramtssekretärin

Pfarramt der Evang.-Luth. Trinitatiskirche  
Lindenstraße 4 • 85764 Oberschleißheim  
Tel. 089.315 04 41  
E-Mail alrun.schliemann@elkb.de



**Sabine Brand-Lehmann**  
Pfarramtssekretärin

Pfarramt der Evang.-Luth. Laudatekirche  
Martin-Luther-Platz 1 • 85748 Garching  
Tel. 089.320 43 74  
E-Mail sabine.brand-lehmann@elkb.de



**Dieter Polder**  
Schwerbehindertenbeauftragter  
Altenpfleger

Diakoniestation der Evang.-Luth. Dankeskirche  
Keferloherstraße 68a • 80807 München  
Tel. 089.35 63 66 11  
E-Mail dieter.polder@elkb.de



**Monika Frühwacht**  
Beauftragte für Arbeitssicherheit  
Kirchenmusikerin

Evang.-Luth. Korneliuskirche  
Adalbert-Stifter-Straße 1 • 85757 Karlsfeld  
Tel. 08131. 50 54 40  
E-Mail monika.fruehwacht@elkb.de



**Gabriele Hönsch**  
Pfarramtssekretärin

Olympiakirche  
Straßberger Straße 3 • 80809 München  
Tel. 089. 351 48 52  
E-Mail gabriele.hoensch@elkb.de



**Jutta Marb**  
Erzieherin

Kindergarten der Evang.-Luth. Korneliuskirche  
Falkenstraße 7 • 85757 Karlsfeld  
Tel. 08131. 50 63 67  
E-Mail jutta.marb@elkb.de

**Mitarbeitervertretung des  
Evangelisch-Lutherischen Prodekanats München-Nord**  
Carl-Orff-Bogen 217 • 80939 München  
Tel. 089.45 21 90 22 • Mobil 0176.45 55 23 03  
Fax 03212.103 30 49 • E-Mail mav.m-nord@elkb.de  
www.evangeliumskirche.de/prodekanat-mav

*V.i.S.d.P.* MAV München-Nord, Christian Müller  
Carl-Orff-Bogen 217, 80939 München