

IN DIESER  
AUSGABE:

VORWORT	1
ABMAHNUNGEN	2
DIAKONIESTATION	3
ANONYME ANFRAGEN AN DIE MAV	4
JÄGERSTRASSE ADE	4
PSYCHISCHE BELASTUNG	5-
	6
RÜCKBLICK MAVERSAMMLUNG	6
NACHWAHL IN DIE MAV	7
TARIFERHÖHUNG	7
INFOS	8

VORWORT

Mitentscheiden!

Das wünschen wir uns doch alle, oder nicht?

Partizipation

(lat. participatio, Teilnahme und Teilhabe) ist doch eine grundlegende Voraussetzung für zufriedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

„Menschen, deren Leben durch eine Entscheidung berührt und verändert wird, müssen an dem Prozess, der zu dieser Entscheidung führt, beteiligt sein und gehört werden.“

(John Naisbitt, amerikanischer Zukunftsforscher, \*1930)

Laut diesem Zitat ist es äußerst wichtig, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Veränderungen, zum Beispiel Fusionen, Betriebsänderungen und Arbeitsplatzveränderungen unbedingt zu beteiligen.

Die beteiligten Mitarbeitenden können ihre Ideen, Vorschläge und Meinungen einbringen. Im Dialog werden die unterschiedlichen Gedanken betrachtet, diskutiert und abgewogen.



Es ist wichtig, verschiedene Personen am Entscheidungsprozess teilhaben zu lassen, um zu einer Lösung zu kommen, mit der die Betroffenen zufrieden arbeiten können.

Mit Sicherheit ist davon auszugehen, dass während eines Entscheidungsprozesses eine gute Moderation wichtig ist. Ebenfalls sicher ist, dass nicht jeder Gedanke umgesetzt werden kann.

Dennoch lohnt es sich in jedem Fall mitzuwirken, wo unsere Meinung gefragt ist!



Ihre  
Gerhild  
Strobel

## WISSENSWERTES ÜBER ABMAHNUNGEN

### O je- eine Abmahnung – was nun?

Immer wieder rufen im MAV Büro ganz erschrocken Mitarbeitende an und bitten uns um unsere Hilfe, weil sie eine Abmahnung erhalten haben. Dabei stellen sie dann ganz erstaunt die Frage, warum wir nichts von der Abmahnung wissen.

Nun, ein Arbeitgeber rügt mit einer Abmahnung ein Fehlverhalten d.h. ein Pflichtverstoß gegen arbeitsvertragsrechtliche Pflichten.

Der Arbeitsvertrag unterliegt dem Individualrecht und somit nicht der Mitbestimmungspflicht. Daher muss der Arbeitgeber die MAV nicht darüber unterrichten, tut es aber in vielen Fällen vorsorglich dennoch. Die MAV kann dann aber im Auftrag des Mitarbeitenden tätig werden bzw. sie oder ihn beim nächsten Schritt beraten und unterstützen.

### Was ist denn eine Abmahnung?

Die Abmahnung ist die „gelbe Karte“ des Arbeitgebers. Sie hat eine weitaus stärkere – arbeitsrechtliche – Wirkung als eine sogenannte Ermahnung oder eine Rüge. Der Arbeitgeber signalisiert damit seinen Unmut gegenüber dem Arbeitnehmer. Er weist ihn auf sein Fehlverhalten hin und droht zugleich mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen (z.B. Kündigung), sollte sich das Verhalten nicht ändern. Es gibt vielfältige Gründe für eine Abmahnung, z.B. bei Androhung von Krankheit, bei mehrfacher ungenügender Leistung, bei wiederholter Unpünktlichkeit, verspäteter Krankmeldung, Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften usw.. Die Abmahnung muss auf jeden Fall konkret sein, d.h. das Fehlverhalten muss genau benannt wer-

den, dazu sind genaue Angaben wie Datum, Zeit, Schilderung der Umstände und eventuelle Zeugen zu benennen. Außerdem sollte die Abmahnung *verhältnismäßig* sein (ein versehentlicher Schreibfehler einer Sekretärin ist kein Grund dafür!). Wenn ein Arbeitgeber immer wieder Abmahnungen für dasselbe Fehlverhalten schreibt und keine Konsequenz darauf erfolgt, so wird dadurch die Abmahnung im Falle einer Kündigung entwertet.

Der Arbeitgeber nimmt die Abmahnung zur Personalakte und muss in seinem Schreiben auch darauf hinweisen. Sollte kein weiteres Fehlverhalten erfolgen, so verliert die Abmahnung ihre Bedeutung und sollte aus der Personalakte entfernt werden. Allerdings gibt es dafür keine gesetzliche Frist. „Eine Regelfrist hierfür lässt sich nach Ansicht des BAG nicht aufstellen, sondern nur nach den Umständen des Einzelfalles beurteilen. Ist eine Abmahnung durch Zeitablauf gegenstandslos, überwiegt in der Regel das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und ist aus der Personalakte zu entfernen“ (aus [www.haufe.de/arbeitssozialrecht](http://www.haufe.de/arbeitssozialrecht)).

Abmahnungsberechtigt ist nur, wer vom Arbeitgeber dazu berechtigt ist, zumeist nur die Dienststellenleitung (dies ist im Regelfall nicht die Leitung einer Einrichtung!).

### Was müssen Sie tun?

Auf jeden Fall sollten Sie eine Erwiderung dazu schreiben, insbesondere wenn Sie sich zu

Unrecht gerügt fühlen oder wenn einzelne Tatbestände aus Ihrer Sicht nicht korrekt sind. Der Arbeitgeber ist dann in der Pflicht, Ihre Gegendarstellung mit zur Personalakte zu nehmen. Kommt es zu einem späteren Gerichtsverfahren (z.B. wenn ein Arbeitgeber nach weiterem gleichartigem Fehlverhalten kündigt), so wird Ihre Stellungnahme mit in Betracht genommen. Allerdings, wenn ein Arbeitgeber ein Fehlverhalten erst einmal abgemahnt hat, so kann er nicht später aus demselben Grund dann doch kündigen! Wenn Sie sich unsicher sind, wie Sie die Stellungnahme formulieren sollen, dürfen Sie sich jederzeit an das MAV-Büro wenden; wir helfen Ihnen gerne dabei.

### Einsichtnahme in die Personalakte

Wenn Sie sicher gehen wollen, dass eine Abmahnung aus der Personalakte entfernt worden ist oder ob sich dort weitere nachteilige Schriftstücke befinden, so haben Sie das Recht, Einsicht in Ihre Akten zu nehmen (§3 Abs. 3 KAO). Allerdings müssen Sie dafür einen Termin beim Arbeitgeber bzw. der Personalabteilung vereinbaren. Gerne begleiten wir Sie zu diesem Termin.



Ihre  
Elisabeth Kalantar

## FÜR MITARBEITER/INNEN DER DIAKONIESTATION IM KIRCHENKREIS STUTTGART

Die MAV hat zum 01.01.2014 mit dem Dienstgeber eine neue Dienstvereinbarung gemäß §36 MVG über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten (Jahresarbeitszeit) abgeschlossen, diese ersetzt die bisherige Dienstvereinbarung.

Gegenstand der neuen Dienstvereinbarung ist die Neugestaltung der „Ampelphasen“. Viele Mitarbeiter sahen sich zu Recht mit der bisherigen Regelung der Ampelphasen benachteiligt bezgl. des Ausgleichs im Krankheitsfall, der in bestimmten Fällen eine Gutschrift von Minusstunden bewirken konnte. Ebenso Thema der neuen Dienstvereinbarung ist der Freizeitausgleich.

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/-innen in der Diakoniestation Stuttgart. Für die geringfügig Beschäftigten muss noch eine Anlage erarbeitet werden.

### Grundsätzliches:

- es gilt eine 5-Tage Woche
- maximal dürfen 11 Tage am Stück gearbeitet werden, soweit Arbeitszeitgesetz dies zulassen
- die Mitarbeiter/-innen müssen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einhalten. In dringenden Ausnahmefällen kann die Ruhezeit um bis zu 1 Stunde verkürzt werden. Dies muss aber innerhalb eines Kalendermonats wieder ausgeglichen werden.

### Arbeitszeitkonto:

Wie in der alten Dienstvereinbarung, gibt es eine Ampelregelung:

#### Phase grün:

Zeitguthaben 0-60 Stunden /  
Zeitschuld 5 Stunden  
KEIN HANDLUNGSBEDARF

#### Phase gelb:

Zeitguthaben 60-80 Stunden /  
Zeitschuld 5-10 Stunden  
ABBAU – Stunden in den grünen Bereich zurückführen

#### Phase rot:

Zeitguthaben 80 – 120 Stunden/  
Zeitschuld 10 – 20 Stunden  
Leitung und Beschäftigte sind zum SOFORTIGEN ABBAU verpflichtet

Bis zum Ende des Ausgleichszeitraums, am 1. April, müssen Zeitschuld und Zeitguthaben in den grünen Bereich zurückgeführt sein. Darum ist es wichtig, dass die Soll- und Ist-Stunden im Dienstplan entsprechend im Blick behalten und ausgeglichen werden. Werden die Stunden nicht zum Ende des Ausgleichszeitraumes durch Freizeit ausgeglichen, müssen sie, gem. Regelung in der Kirchlichen Anstellungsordnung, ausbezahlt werden.

Möchte der Mitarbeitende sein Arbeitszeitkonto reduzieren, beantragt er auf dem Formular „Urlaubsantrag“ einen oder mehrere „FA“-Tage (Freizeitausgleich). Diese werden im Krankheitsfall mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit bewertet, genauso wie ein Urlaubstag!

Beide, Dienstgeber und MAV, würden gerne Langzeitkonten einrichten. Leider ist dies derzeit noch nicht möglich, weil es u.a. hierzu noch rechtlichen Klärungsbedarf seitens der ZGAST gibt. Wir halten Sie über Veränderungen dazu auf dem Laufenden.

### In Ihrem Interesse:

**Bitte tragen Sie selbst mit dazu bei, dass der Dienstplan ausgeglichen ist und Sie jederzeit FA-Tage beantragen können.**



Ihre  
Jutta  
Goldschmitt

## ANONYME ANFRAGEN AN DIE MAV

Immer wieder erreichen uns Anfragen, Beschwerden, Probleme, Anliegen usw. von Mitarbeitenden, in denen uns die Mitarbeitenden bitten, ihren Namen auf keinen Fall gegenüber Dritten, insbesondere der Dienststelle, zu erwähnen. In bestimmten Fällen ist es aber unumgänglich, Namen und Orte zu nennen, um eine Klärung und Veränderung der Situation herbeizuführen. Vor allem, wenn dies mit den Dienststellen zu besprechen und zu klären ist. Hier müssen „Ross und Reiter“ genannt werden dürfen. Andeutungsweise geschilderte Situationen können nicht zu einer Klärung beitragen. Nur wenn wir auch über konkrete Fälle berichten und da-

bei auch die Namen der Betroffenen erwähnen dürfen, können die Dienststellen auch reagieren.

Beispiel: Ein Mitarbeiter schildert uns in einem Gespräch verschiedene Schwierigkeiten mit einem Vorgesetzten. Die MAV soll das klären, aber ja nicht seinen Namen und die konkreten Situationen erwähnen. Wenn wir dann mit der Dienststelle sprechen, können wir nur schwammige Umschreibungen machen und keine konkrete Situation schildern. Wie soll die Dienststelle darauf reagieren? Wie eine Klärung oder Veränderung herbeiführen?

Deshalb gilt: Wenn es um konkrete Klärungen geht, brauchen wir

als MAV das Einverständnis der Mitarbeitenden, auch Namen, Orte etc. benennen zu dürfen.

Ansonsten kann die Anfrage nicht weiter verfolgt werden.

Selbstverständlich gilt weiter die Verschwiegenheit bei Gesprächen.



Ihre  
Bettina Würth

## JÄGERSTRASSE ADE – WILLKOMMEN IM HOSPITALHOF!

Wir sind wieder zurück!

Zurück im neuen Hospitalhof. Und dieses Mal ist nach dem Umzug – vom Interimsquartier in der Jägerstraße ins Hospitalviertel – kein Heimweh zu spüren.

Da gibt es Dinge, die wir bestimmt nicht vermissen werden: die 8-spurige Stadtautobahn vor dem Fenster zum Beispiel, oder den Baulärm und Staub der Abriss- und Vorbereitungsarbeiten für Stuttgart21, oder die fast 40° C in den Büros auf der Sonnenseite im Sommer.



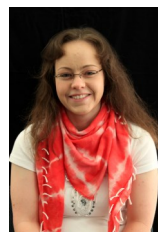
Nach fast 2 Jahren sind wir endlich zurück mitten in der City – im verkehrsberuhigten Quartier, mit neuen Büros, moderner Wasserkühlung in den Wänden, die Innenstadt mit ihren vielen Essens-, Sport-, Shopping- und Freizeitangeboten vor der Haustür. Und auch wenn einiges noch gewöhnungsbedürftig ist: andere Büronachbarn, neue Bürostrukturen, rote Fußböden, runde Plastikschlüssel, fehlende Wände, durchsichtige Besprechungsräume... ist es doch wieder ein ganz



anderes Arbeiten als im Übergangsquartier.

Der Baulärm wird uns zwar noch einmal einholen – von Spätsommer 2014 bis Frühjahr 2015 werden die Arbeiten zur Platz- und Straßenneugestaltung um den Hospitalhof noch von sich hören lassen. Aber danach sind alle rund 130 „UmzugsveteranInnen“ in der Büchsenstraße 33 wieder ganz angekommen und mitten drin – in der Fußgängerzone.

Allen weiterhin ein gutes Einleben!



Ihre  
Katrin Barbara  
Heinkelein

## PSYCHISCHE BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ

Impuls von Frau Schif, Leiterin der psychologischen Beratungsstelle im evangelischen Kirchenkreis Stuttgart, im Plenum der Mitarbeiterversammlung am Dienstag, 25. März 2014

Zunächst fiel mir zum Thema der Begriff „Work-life-balance“ ein. Dies meint: Arbeit und das Privatleben brauchen eine gesunde Balance. Wir brauchen Räume die nicht nur von unserem Beruf geprägt sind. Wir alle leben in verschiedenen Rollen (Erzieherinnen, Krankenpfleger, Mesner, Ehefrau, Ehemann, Mutter, Vater, Freund/in, Kolleg/in, usw.). Wir brauchen um in Balance zu sein, eine gewisse Distanz zu unserem Beruf. Unsere Arbeit sollte allerdings nicht nur Last sein, da unser Beruf auch einen Teil unserer Identität ausmacht. Martin Luther hat das Wort Beruf geprägt. Die Wurzel des Berufs ist daher auch eine Berufung, die von Gott hergeht. Eine Tätigkeit, die mir und meine Fähigkeiten entspricht.

„Work-life-balance meint – mit mir im Gleichgewicht sein – mit meinem Arbeitsleben – mit meiner Familie und meinen Freunden – mit meinen persönlichen Interessen.

Es gibt eine anschauliche Metafer im Konzept der Work-life-balance. Stellen Sie sich einen Tisch vor. Er hat vier Beine. Wenn ein Bein fehlt, kippt er, er ist nicht mehr in Balance.

Die vier Beine im übertragenen Sinn sind: **Beruf – Sinn – Beziehungen – Gesundheit**. Es geht darum, dass die vier Dimensionen im Einklang sind.

**Beruf steht z.B. für:** Karriere, Erfahrung, Freude am Beruf, Wohlstand

**Sinn steht z.B. für** : Sinn des Lebens, Selbstverwirklichung, Erfüllung, Zukunft  
**Beziehungen steht z.B. für** : Anerkennung, Zuwendung, Familie, Freunde, Kollegen  
**Gesundheit steht z.B. für** : Ernährung, Erholung, Entspannung, Lebenserwartung  
 Besteht ein Ungleichgewicht zwischen Erwerbs- und Privatleben kann sich dies auf verschiedene Ebenen negativ oder krankhaft äußern:

- schlechtes Wohlbefinden (müde, gereizt, lustlos, aggressiv)
- häufig auftretende psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen und Infektanfälligkeiten
- häufig auftretende negative Emotionen und Depressionen (Gefühl von Leere, Zukunftsängste, Überforderungsgefühl)
- verringerte körperliche Aktivität und allgemeine geringere Zufriedenheit (kein oder zu wenig Bewegung bzw. Sport, Lustlosigkeit, Antriebsarmut, Aufgabe eigener Hobbys)

Durch die Beschleunigung unserer Zeit (neue Medien, Computer, Handys) sollen wir immer zu erreichbar sein. So entsteht die Gefahr, dass der Mensch das Gefühl für sich und seine Bedürfnisse verliert und er nimmt seine Grenzen nicht mehr wahr und wir sprechen dann von Entgrenzung. Diese Entgrenzung mündet im Chaos, in der Zerstörung. Ich steuere nicht mehr selbst, ich werde gesteuert und funktioniere nur noch für den Beruf und die täglichen Anforderungen. Ich habe ständig das Gefühl zu müssen, es fehlt das wollen. Die Gefahr besteht, sich selbst

immer mehr zu verlieren, sich nur noch über die Leistung zu definieren und nicht über den Sinn (das bin ich, das will ich, das sind meine Werte und meine Ziele). Ich brauche Zeit und Raum zum Innehalten, um zu überprüfen wo ich stehe, was ich fühle und wo ich hin will.

Wenn Sie also spüren bzw. wahrnehmen, mir wächst alles über den Kopf, ich habe keine Lust zur Arbeit zu gehen, ich will weit weg, ich bin genervt oder öfters krank, dann sollten Sie innehalten und sich fragen, was ist denn so unerträglich und dann auch differenzieren bzw. Bilanz ziehen und überprüfen, wo liegen die Ursachen für mein Unwohlsein, habe ich mich in der Arbeit über einen Kollegen, den Chef geärgert, fühle ich mich nicht wahrgenommen und geschätzt, habe ich zu hohe Ansprüche, überhöhte Ideale und bin ich unzufrieden, diese nicht zu erreichen, oder aber liegen die Belastungen in meinem privaten Bereich, muss ich da mehr für mich sorgen?

Um in Balance zu bleiben, um nicht auszubrennen muss ich gut in mir verankert sein. Es hilft mir, mich zu fragen, warum habe ich diesen Beruf gewählt (welche Bilder hatte ich damals in mir – anderen zu helfen – Kinder zu begleiten – ihren Orientierung zu geben – Werte zu vermitteln – alten und kranken Menschen zur Seite zu stehen). Sich also bewusst machen, wer bin ich, wo sind meine Wurzeln, was trägt mich, worauf kann ich vertrauen, ein Leitbild finden, ein sinnstiftendes Bild in mir tragen, dann wird der Beruf nicht kraftraubend, sondern kraftgebend. Aber natürlich ist auch die Dis-

## PSYCHISCHE BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ

tanz zum Beruf wichtig, sich eigene Räume schaffen, die nicht vom Beruf geprägt sind. Früher sprach man von „Muse“ als freie Zeit zum innehalten. Räume finden wo wir und frei fühlen vom Druck, für andere etwas leisten zu müssen, sich darauf besinnen, was brauche ich um Kraft zu tanken, wo ich mich frei und lebendig fühle z.B. laufen, wandern, Musik machen, kochen, lesen, tanzen, usw..

Für den Arbeitsplatz finde ich es wichtig, gut im Dialog mit meinem Team und mit der Leitung zu sein, d.h. rechtzeitig anzusprechen was es mir schwer macht, aber auch was gut tut, zu sehen, das was fehlt. Die Kraft liegt aber vor allem darin zu sehen, was ich habe, was stärkend ist, in der Wertschätzung, im Respekt und in der gegenseitigen Anerkennung.

Am Schluss meines Impulses möchte ich noch auf unseren

Arbeitgeber, die evang. Kirche zu sprechen kommen. Wir alle arbeiten im Evang. Kirchenkreis in Stuttgart und wir können uns fragen, wie fühlen wir uns hier verankert, was war und ist meine Motivation bei der Kirche zu arbeiten. Welches Leitbild prägt die Kirche? Ist es für mich ein motivierendes und inspirierendes Bild? Ich finde es lohnt sich auch darüber nachzudenken und in den Austausch mit Kollegen und der Leitung zu treten oder auch eigene Bilder zu Ihrer Institution, für die Sie verantwortlich sind oder in dem Sie mitarbeiten zu finden. Sich die Frage zu stellen, was sind unsere Werte, unser Menschenbild, wozu fühlen wir uns berufen, wie wollen wir als Team miteinander umgehen? Wollen wir immer freundlich und zuvorkommend sein oder ist es auch erlaubt mitzuteilen, was es mir schwer macht, was ich mir

anders wünsche, muss ich immer lieb und nett sein, es allen recht machen oder kann ich auch mal auf den Tisch hauen und meinem Ärger Luft machen.

Ich bin der festen Überzeugung, dass es viel Kraft braucht, wenn Konflikte immer unter dem Teppich bleiben und nicht auf den Tisch gelegt werden.

Wo Menschen miteinander arbeiten und leben, wird es immer Konflikte geben und es ist für ein gutes Arbeitsklima notwendig, wenn Konflikte miteinander geklärt werden. Schwelende Konflikte, aber auch offene Konflikte, die nicht geklärt werden, erhöhen die Gefahr in Krankheit zu enden.

**Die psych. Beratungsstelle befindet sich in der Augustenstr. 39B, in Stuttgart West. Es ist eine integrierte Beratungsstelle, d.h. Lebens-, Paar-, Erziehungs- und Familienberatung, sowie Supervision für kirchliche Mitarbeiter/innen. Alle diese Angebote sind unter einem Dach. Es wird kollegial in sogenannten multidisziplinären Teams zusammen gearbeitet (verschiedene Berufsgruppe wie Psychologen, Sozialpädagogen und Theologen, alle mit einer beraterischer und therapeutischer Zusatzausbildung).**

## MITARBEITERVERSAMMLUNG – RÜCKBLICK

Auch dieses Jahr wurde unsere Mitarbeiterversammlung wieder von vielen KollegenInnen gelobt.

Der Wunsch auf mehr Zeit für den gemeinsamen Austausch untereinander wurde auch geäußert, deshalb werden wir dies in der nächsten Mitarbeiterversammlung im Frühjahr 2015 einplanen.

Die Räumlichkeiten in der Pauluskirche ermöglichte wieder ein vielseitiges Angebot

anzubieten. Hiermit bedankt sich die MAV nochmals bei allen Beteiligten für die tolle Unterstützung.

Die Anzahl der Anwesenden war dieses Jahr geringer, dies ist teilweise auf den Umzug des Hospitalhofes zurückzuführen. Weiterhin haben wir festgestellt, dass einige Mitarbeiter die Einladung nicht erhalten haben. Dieser Informationsfluss wird die MAV zukünftig verbessern.

**Wenn Sie Themenwünsche, Verbesserungsvorschläge etc. haben, teilen Sie uns diese bitte mit.**



Ihre  
Michaela Wenzel

## NACHWAHL IN DIE MAV

Aufgrund von Mutterschutz- und Elternzeiten, Stellenwechseln und persönlichen Veränderungen einiger Mitglieder wurden im Jahr 2013 fünf Stellen in der MAV vakant.

Die Nachwahl bei der Mitarbeiterversammlung am 25. März 2014 wurde von Frau **Rose Herter** als Wahlvorstand, dem Wahlmitglied Frau **Michaela Wenzel** und der Schriftführerin Frau **Susanne Beichter** mit Unterstützung von Frau **Agnes Reuter** und Frau **Gisela Hoffmann** durchgeführt.

Nochmalig ein **Dankeschön** von der MAV geht an die fleißigen Helferinnen für Ihre Bemühungen.

### Ergebnis der Nachwahl zur Mitarbeitervertretung

Die am 25. März 2014 durchgeführte Nachwahl im vereinfachten Wahlverfahren zur Mitarbeitervertretung im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart hatte folgendes Ergebnis:

Es waren fünf Personen nachzuwählen, wofür fünf Personen zur Wahl standen. Von den 1938 Wahlberechtigten haben 244 teilgenommen, deren Stimmen sich auf die Bewerberinnen und Bewerber wie folgt aufteilen:

Jens Heidrich	Erzieher Lukas-Tagheim Stgt.	219 Stimmen
Eberhard Steinhilber	Diakon Bad Cannstatt	193 Stimmen
Steffen Sailer	Erzieher in Stuttgart-Killesberg	208 Stimmen

Uwe Langer (182 Stimmen) und Daniela Albrecht (169 Stimmen) konnten ihr Amt bei der MAV leider nicht antreten.

Das **Votum zum 3. Weg** ergab folgendes Ergebnis:

248 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an der Abstimmung teilgenommen.

Davon wollen 137 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung weiterhin alleine die Interessen der Mitarbeitenden vertritt, 88 stimmten für eine Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern.

Es gab 18 Enthaltungen und 5 ungültige Stimmen.

## DIE NEU GEWÄHLTEN MAV-KANDIDATEN:



**Jens Heidrich,**  
Erzieher in  
Stuttgart - Ost



**Steffen Sailer,**  
Erzieher in  
Stuttgart -  
Killesberg



**Eberhard Steinhilber,**  
Gemeindediakon in  
Bad Cannstatt

## EIN BLICK, DER SICH LOHNT!

Mit dem August-Gehalt zahlt der Arbeitgeber rückwirkend die Tarifierhöhung des TvöD vom März 2014 aus. Ein Blick auf den Gehaltszettel lohnt sich!

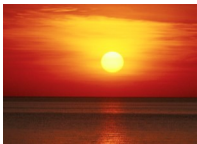


## WEITERE INFOS

Ein freundliches Hallo an alle, die mich kennen,

die Entscheidung ist mir nicht leicht gefallen, jedoch ist für mich die Zeit für eine berufliche Veränderung gekommen, deshalb scheidet mich nach fast 4 Jahren als Sekretärin aus dem MAV-Büro aus.

Neue Herausforderungen werde ich ab dem 16.06.2014 in der Kirchenpflege Bad Cannstatt annehmen, vielleicht sehen/ hören wir uns dort wieder...



*Ein Abschied ist wie ein Sonnenuntergang.*

*Der Tag verblasst, doch es ist sicher, dass die Sonne wieder aufgeht und hell und warm strahlt.*

In diesem Sinne verabschiede ich mich herzlich und bedanke mich für die gute Zeit.

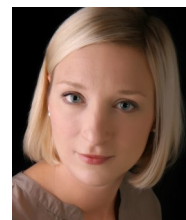


Ihre  
Michaela Wenzel

Ein freundliches Hallo an alle, die mich noch nicht kennen!

Seit Anfang Juni bin als Sekretärin im MAV-Büro tätig. Die gründliche Einarbeitung durch meine Vorgängerin sowie das nette Team der MAV haben mir den Beginn meiner neuen Tätigkeit leicht gemacht.

Ich freue mich auf die noch kommende Zeit im MAV-Büro und bin für Ihre Anfragen, ob telefonisch, per E-Mail oder persönlich, in der Regel montags, mittwochs und donnerstags von 8:30-12:30 Uhr und dienstags von 14:00-16:00 Uhr zu erreichen.



Ihre  
Judith Sutter

### MitarbeiterInnenvertretung (MAV)

im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

**Postadresse :** Büchsenstraße 33, 70174 Stuttgart

**Büro:** Fritz-Elsas-Straße 36, 70174 Stuttgart

**Bürozeiten:** Mo. , Mi., Do. von 8:30 - 12:30 Uhr und Di. von 14 - 16 Uhr  
und Termine nach Vereinbarung

**Telefon:** 07 11 / 99 79 70 - 70 **Fax:** 07 11 / 99 79 70 - 89

**E-Mail:** [MAVStuttgart@elk-wue.de](mailto:MAVStuttgart@elk-wue.de)

**Homepage:** [www.mav-kirchenkreis-stuttgart.elk-wue.de](http://www.mav-kirchenkreis-stuttgart.elk-wue.de)



#### In eigener Sache:

Die MAV-Mitteilungen erscheinen in einer Auflagenhöhe von 1000 Exemplaren.

Sie werden kostenlos an alle Einrichtungen mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitarbeiter verteilt.

Die Redaktion ist für jede Art von Anregung, Anerkennung und Kritik dankbar.

Auch Zuschriften, deren Abdruck erwünscht ist, sind willkommen!

Die Redaktion behält sich jedoch Auswahl und Bearbeitung vor.

**Redaktion:** Öffentlichkeitsausschuss der MAV  
(Jens Heidrich, Katrin Barbara Heinkelein, Peter Reif, Bettina Würth)

**V.i.S.d.P.** Peter Reif  
bei namentlich gekennzeichneten Artikeln der/die Autor/in