

Deklaration der Abgeordneten der GRÜNEN Bürgerschaftsfraktion zum Umgang mit ihren Mitarbeitenden

Diese Deklaration umfasst Festlegungen zum Umgang mit ihren jeweiligen Mitarbeiter*innen, zu denen sich die unterzeichnenden Abgeordneten freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bekennen. Ferner umfasst die Deklaration das Bekenntnis des Fraktionsvorstands und der Fraktionsgeschäftsführung, dies zu unterstützen und auf analogen Umgang mit MdHB-Mitarbeiter*innen und Fraktionsmitarbeiter*innen hinzuwirken. Ein Zwang kann daraus weder für unterzeichnende noch für nicht unterzeichnende MdHB erwachsen. Soweit im Weiteren von Arbeitgeber*innen die Rede ist, sind Abgeordnete und Fraktion in ihrer Gesamtheit gemeint.

1. Interessenvertretung

Die Abgeordneten ermöglichen ihren Mitarbeiter*innen, eine Mitarbeiter*innen-Vertretung zu wählen, und werden diese anerkennen. Zusätzlich besteht der Betriebsrat der Fraktionsangestellten.

Grundsätzliches zur Struktur

Die Mitarbeiter*innen wählen aus ihrem Kreis Personen als ihre Vertretung. Die gewählten Vertreter*innen werden von den Abgeordneten anerkannt und sind bei Problemen zwischen Abgeordnetenmitarbeiter*innen und Abgeordneten als Vertretungsinstanz der Abgeordnetenmitarbeiter*in akzeptiert.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer*innen der Abgeordneten. Wählbar sind alle Wahlberechtigten. Alles Weitere regeln die Mitarbeiter*innen intern.

Der Fraktionsvorstand wählt aus seiner Mitte eine Arbeitgeber*innen-Vertretung als direkte Ansprechperson der Mitarbeiter*innen-Vertretung.

Die Vertretungen der Arbeitgeber*innen und der Mitarbeiter*innen sollen nach Absprache i.d.R. viermal jährlich zu einer Besprechung zusammentreten. Soweit sinnvoll wird der Betriebsrat einbezogen. Sie haben über strittige Fragen zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Halten die Arbeitgeber*innen die Vorschläge der Mitarbeiter*innen-Vertretung zur Konfliktlösung nicht geeignet, begründen sie dies.

Die Mitglieder der Mitarbeiter*innen-Vertretung sind grundsätzlich während der Arbeitszeit für alle Mitarbeiter*innen ansprechbar soweit es nicht den betrieblichen Ablauf in erhöhtem Maß stört. Die Inanspruchnahme der Mitarbeiter*innen-Vertretung in Abstimmung mit dem MdHB gilt für die Mitarbeiter*innen als Arbeitszeit.

*Aufgaben der Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen-Vertretung*

Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen-Vertretung wachen gemeinsam darüber, dass alle Mitarbeiter*innen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen-Vertretung fördern gemeinsam die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer*innen.

Die Mitglieder der Mitarbeiter*innen-Vertretung dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Die Mitarbeiter*innen-Vertretung ist bei Kündigungen anzuhören. Bei Personalgesprächen kann ein Mitglied der Mitarbeiter*innen-Vertretung auf Wunsch hinzugezogen werden.

Die Mitarbeiter*innen-Vertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- Abgeordnetenmitarbeiter*innen auf ihren Wunsch hin bei Gesprächen mit ihren Arbeitgeber*innen zu unterstützen.
- Abgeordnetenmitarbeiter*innen zu fördern und sie bei der Sicherung ihres Arbeitsverhältnisses zu unterstützen.¹
- Den Arbeitgeber*innen Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder die Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen zum Gegenstand haben.

Arbeitgeber*innen ermitteln auf Verlangen der Mitarbeiter*innen-Vertretung den Berufsbildungsbedarf und beraten gemeinsam mit ihr Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen. Hierzu kann die Mitarbeiter*innen-Vertretung Vorschläge machen.

Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen-Vertretung haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmer*innen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer*innen, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

Die Mitarbeiter*innen-Vertretung ist bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung einzubeziehen. Sofern im Arbeitsvertrag keine weiterführenden Regelungen vereinbart sind, gilt im Übrigen das Hamburgische Bildungsurlaubsgesetz, nach dem alle Arbeitnehmer*innen innerhalb von zwei Kalenderjahren Anspruch auf 10 Tage Bildungsurlaub haben. Bildungsurlaub soll frühzeitig mit dem*r Arbeitgeber*in abgesprochen werden, spätestens 6 Wochen vor Beginn des Bildungsurlaubs.

2. Vereinbarungen zu Standards der Arbeit in Abgeordnetenbüros

Der Umgang zwischen Abgeordneten und Mitarbeiter*innen ist durch Respekt und einen wertschätzenden Umgang geprägt. Die Abgeordneten anerkennen, dass die Mitarbeiter*innen eine große Verantwortung für Grüne Erfolge tragen und sich dieser Verantwortung mit großem Einsatz stellen. Abgeordnete sind gegenüber ihren Mitarbeiter*innen weisungsbefugt – dennoch sollte Einvernehmen über die Aufgaben der Mitarbeiter*innen angestrebt werden und die freie und selbstständige Arbeit der Mitarbeiter*innen gefördert und akzeptiert werden. Abgeordnete wie Mitarbeiter*innen arbeiten zeitweilig unter großem Zeitdruck. Auf Fehler und Versäumnisse, die auf

¹ Eine Unterstützung könnte beispielsweise so aussehen, dass Abgeordnetenmitarbeiter*in, ihr*sein Abgeordnete*r, die Mitarbeiter*innen-Vertretung sowie die Arbeitgeber*innen-Vertretung zu einem Perspektivgespräch zusammenkommen, um entsprechend den Wünschen und Erwartungen der*des Mitarbeiters*in berufliche Perspektiven zu erörtern, z.B. Referenzschreiben, Vermittlung zwischen potenziellen neuen Abgeordneten und der*dem Mitarbeiter*in, Möglichkeiten zum Wechsel in eine andere Stelle innerhalb der Fraktion usw.

beiden Seiten unvermeidlich sind, sollten beide Seiten in dem Bewusstsein reagieren, dass wir alle unser Bestes tun.

Die Abgeordneten und die Mitarbeiter*innen erkennen die Wichtigkeit von Gesundheitsschutz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Arbeitsplatz an und gewährleisten, entsprechende Maßnahmen mitzutragen und zu unterstützen.

Arbeitszeiten

Die Arbeits- und Urlaubszeiten werden individuell in den Abgeordnetenbüros vereinbart. Sollte es zu keiner anderslautenden Übereinkunft kommen, gelten bei einer vollen Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (26 Wochenstunden) folgende Kernarbeitszeiten: Montag bis Donnerstag von 10:00 bis 15:00 Uhr.

Die Teilnahme an den TOPs der Fraktionssitzung, welche für die Arbeit des*der jeweiligen Abgeordnetenmitarbeitenden von Relevanz sind, gilt als Arbeitszeit. Wenn die darüberhinausgehende Teilnahme des*der Mitarbeiters*in an Fraktionssitzungen bzw. Fraktionsklausuren durch sein*ihr MdHB gewünscht ist, gilt sie als Arbeitszeit.

Die Teilnahme an der Mitarbeiter*innen-Runde und der Mitarbeiter*innen-Versammlung gilt als Arbeitszeit und soll ermöglicht werden.

Die Teilnahme von Mitarbeiter*innen an Terminen, Veranstaltungen, Reisen usw. zählt voll als Arbeitszeit, wenn sie von der*dem Abgeordneten gewünscht ist, wobei auch auf Reisen die gesetzlichen Arbeitszeiten eingehalten werden sollen. Entstehende Kosten für Anreise, Übernachtung, Eintritte usw. werden in diesem Fall vollumfänglich von der*dem Abgeordneten bzw. von der Fraktion getragen.

Überstunden sollten die Ausnahme sein. Fallen Überstunden an, muss der*dem Mitarbeiter*in die Möglichkeit eingeräumt werden, diese bald abzubauen. Es ist darauf zu achten, dass durch den Abbau von Überstunden der Betrieb nicht gravierend gestört wird. Kommt es regelmäßig zu Überstunden, muss die*der Abgeordnete dafür sorgen, dass die Gründe hierfür beseitigt werden.

Die Arbeitszeiten werden nach Absprache mit dem*der Abgeordneten durch die Mitarbeiter*innen erfasst.

Bereitschaftszeiten, Samstags-, Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Für vom MdHB gewünschte Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten wird ein Freizeitausgleich gestattet. Er orientiert sich dabei an den folgenden Faktoren:

Wird zwischen Abgeordneter*m und Mitarbeiter*in eine Rufbereitschaft vereinbart, so wird sie mit dem Faktor 0,125 als Arbeitszeit gewertet.

Wird zwischen Abgeordneter*m und Mitarbeiter*in eine Samstagsarbeit oder Nachtarbeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr vereinbart, so wird sie mit dem Faktor 1,2 als Arbeitszeit gewertet.

Wird zwischen Abgeordneter*m und Mitarbeiter*in eine Sonn- oder Feiertagsarbeit vereinbart, so wird die Sonntagsarbeitszeit mit dem Faktor 1,25 und die Feiertagsarbeitszeit mit dem Faktor 1,35 als Arbeitszeit gewertet.

In der Arbeitszeittabelle ist dann 87,5% weniger bzw. 20, 25 oder 35% mehr Zeit einzutragen und dies unter Anmerkungen zu vermerken.

Sonderurlaub

Vom 24.12 bis zum 31.12 eines Jahres ist die Geschäftsstelle i.d.R. geschlossen. Der 24.12 und der 31.12 eines jeden Jahres sind arbeitsfreie Tage und zählen nicht als Urlaubstage. Die Abgeordneten gewähren für den auf die beiden Weihnachtsfeiertage (25. und 26.12) folgenden Arbeitstag einen zusätzlichen Urlaubstag. Die restlichen Arbeitstage zwischen den Jahren bieten sich für den Abbau von Überstunden oder Urlaub an.

Entgelt

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen werden einheitlich entsprechend E13 TV-L bezahlt. Bei Uneinigkeit zwischen Abgeordneten und Mitarbeiter*innen über die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit ist die Mitarbeiter*innen-Vertretung einzubeziehen.

Arbeitsplatz

Die regelhaften Büro-Arbeitsplätze sind mit arbeitsschutzgerechter Möblierung und Technik ausgestattet. Mobiles Arbeiten ist nach Absprache mit dem MdHB möglich. Soweit Abgeordnete dies zu Beginn der Legislaturperiode ausgewählt haben, steht ihrer*m Mitarbeiter*in ein Laptop zur Verfügung.

3. Vereinbarung zur Weiterbeschäftigung

Alle Mitarbeiter*innen mit zum Ende der 22. Legislaturperiode befristeten Arbeitsverträgen, die nach dem Ende der Legislaturperiode oder bei vorzeitigem Ausscheiden ihres*ihrer Abgeordneten aus der Bürgerschaft keinen neuen Arbeitsvertrag mit der Fraktion oder einem*r Abgeordneten eingehen können, sollen einen Arbeitsvertrag zu ansonsten identischen Bedingungen mit einer Befristung auf drei Monate im Stundenumfang ihres bisherigen Vertrages mit der Fraktion abschließen können. Der mit der Fraktion abzuschließende Arbeitsvertrag ist auflösend bedingt durch den Beginn eines Arbeitsvertrages mit einem anderen Arbeitgeber. Dieses Recht wird gem. § 14 I Nr. 6 TzBfG aus sozialen Gründen gewährt, um den Mitarbeiter*innen den Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Die unterzeichnenden Abgeordneten setzen sich für eine Weiterbeschäftigung im Kreise der dann gewählten Abgeordneten aktiv ein.

Die unterzeichnenden Abgeordneten verpflichten sich, bei Konflikten mit ihren Mitarbeiter*innen frühzeitig in einen Prozess der Beratung mit dem Fraktionsvorstand und der Mitarbeiter*innen-Vertretung zu treten, um nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. In diesem Beratungsprozess, zu dem die*der Mitarbeiter*in und eine Person ihres*seines Vertrauens hinzugezogen werden, sind verschiedene Möglichkeiten, wie beispielsweise Fortbildung, Mediation und/oder Coaching zur Lösung von Konflikten zu erwägen, bevor Arbeitsverhältnisse beendet werden.

Die Abgeordneten und der Fraktionsvorstand werden, falls sie vor oder mit dem Ablauf der Legislaturperiode aus der Bürgerschaft ausscheiden, auf ihre*n Nachfolger*in einwirken, in das Arbeitsverhältnis mit ihrem*r Referent*in einzusteigen und es fortzuführen.

4. Geltung der Vereinbarung

Die Abgeordneten können von ihrem Einverständnis zur Vereinbarung zurücktreten. Dies muss transparent gemacht werden.