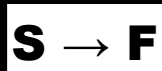


Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 18. MAV-Rundbriefes, in dem wir über unsere Arbeit der letzten Monate und Anderes berichten wollen.

Ungeplanter „kurzer Wechsel“



Im Februar hatten wir bereits mit gesonderter MAV-Info unsere mit der AGMV abgestimmte Rechtsauffassung zum ungeplanten „kurzen Wechsel“ herausgegeben. Konkret geht es um die sicher nicht besonders häufige, dann aber sehr ärgerliche Problematik, die entsteht, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ungeplant und dienstlich begründet aus einem geplanten Spätdienst bis 22 Uhr in einen Frühdienst am folgenden Tag mit Beginn 6 Uhr wechselt.

Umstritten war lange Zeit die Frage, wie mit den zwei Stunden von 20 – 22 Uhr zu verfahren ist, die wegen der Einhaltung der Ruhezeiten ja nicht geleistet werden. Die Dienststellenleitung vertrat die Auffassung, dass diese Stunden als nicht geleistete Arbeitszeit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin als Minusstunden zur Last fallen. Auffassung der MAV dagegen war es schon immer, dass dies schon alleine aus Gerechtigkeitsüberlegungen heraus nicht der Fall sein kann.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten. Bei uns sind diese im Dienstplan festgelegt. Einseitig kann der Dienstplan im Regelfall nicht mehr geändert werden, der Arbeitgeber steht hier in der sogenannten „Beschäftigungspflicht“. Wer also bis 22 Uhr geplant ist, darf auch bis 22 Uhr bleiben. Um dann die Mindest-Ruhezeit von 10 Stunden einzuhalten, wäre am nächsten Tag frühestens ein Dienstbeginn um 8 Uhr möglich. Soll aber ein Dienstbeginn um 6 Uhr bei gleichzeitiger Einhaltung der Beschäftigungspflicht sichergestellt werden, bleibt dem Arbeitgeber keine andere Wahl, als auch die angebotene Arbeitsleistung zwischen 20 und

22 Uhr zu verzichten (sog. Annahmeverzug des § 615 BGB). Da der Arbeitgeber in Falle des Annahmeverzugs seine Leistungen nicht mindern darf, fallen ihm dann auch die zwei Minusstunden zur Last. Wichtig ist einzig und allein, nicht freiwillig um 20 Uhr den Dienst zu beenden.

Mitarbeiter-Befragung „Stress“



Ende März startet die Mitarbeiterbefragung „Stress“. Deren Ergebnisse werden am 8. Juni in einer Mitarbeiterversammlung präsentiert. Danach werden einzelne sichtbar gewordene Problemfelder in Arbeitsgruppen weiterbearbeitet.

Ziel der Mitarbeiterbefragung ist es, stressende Arbeitsbedingungen zu erkennen und soweit möglich abzubauen oder zu beseitigen.

Die Mitarbeiterbefragung wird hauptverantwortlich von Frau [REDACTED] (www.ueber-blick.de) durchgeführt, die wir im Februar in einem längeren Gespräch kennenlernen durften. Die Befragung besteht aus einem Fragebogen und einer Beobachtungsphase in den Arbeitsbereichen.

Das Ausfüllen des Fragebogens wird etwa eine halbe Stunde in Anspruch nehmen. Wir empfehlen, den Fragebogen während der regulären Dienstzeit auszufüllen. Wir haben aber mit der Dienststellenleitung auch vereinbart, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, sich eine ½ Stunde Arbeitszeit gutschreiben können.

Die Beobachtungsphase auf den Wohngruppen ist für viele MitarbeiterInnen sicher mit emotionalen Hürden besetzt. Es wird pro Wohngruppe etwa 2 Stunden dauern und der Besuch wird vorher angekündigt, so dass es keine Überraschungsmomente geben wird.

Wir bitten alle MitarbeiterInnen an der

Befragung zum Thema „Stress“ unbedingt teilzunehmen und auch der Beobachtungsphase auf den Wohngruppen offen gegenüberzustehen. Nur so kann die Mitarbeiterbefragung zu verwertbaren Ergebnissen führen.

MAV- Ersatzkandidaten

Bei einigen MitarbeiterInnen kam die Frage auf, ob denn wegen der langen Erkrankungen von [REDACTED] und [REDACTED] nicht eigentlich die 2014 gewählten Ersatzmitglieder in die MAV nachrücken müssten. Wir haben uns im Januar sehr intensiv mit dieser Frage beschäftigt und die genaue Rechtslage eingehend geprüft.

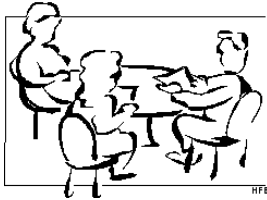
In § 18 Abs. 2 b des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) heißt es:

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) ...
- b) *wenn ein Mitglied **voraussichtlich länger als drei Monate** an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,*
- c) ...

Nun ist es so, dass bisher zu keinen Zeitpunkt die Arbeitsunfähigkeit der betreffenden MAV-Mitglieder voraussichtlich länger als drei Monate fortbestand. Zu jedem Zeitpunkt bestand die voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit lediglich noch einige Wochen. Die MAV hat auch keinerlei sachliche oder rechtliche Kompetenzen, eine eigene Prognose zu erstellen, um das Nachrücken der Ersatzmitglieder in die MAV zu ermöglichen. Eine solche Prognose müsste ja zudem zwangsläufig ungünstiger sein als die ärztlicherseits erstellte Prognose, was sich eindeutig nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte.

Das Nachrücken von Ersatzmitgliedern in die MAV ist ganz klar nur für den Fall



vorgesehen, dass ein MAV-Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an seiner MAV-Tätigkeit gehindert sein wird. Die ist nur der Fall bei entsprechend langen prognostizierten Arbeitsunfähigkeiten, Beurlaubungen und Freistellungen.

BEM

In den Monaten April, Mai und Juni wird [REDACTED] die MAV im BEM vertreten.

BEM

Mini-Jobs

Da der Einsatz von geringfügig Beschäftigten bedeutsamer wird, haben wir uns auf der MAV-internen Fortbildung im Februar einmal mit den sog. „Mini-Jobs“ befasst. Für die betreffenden MitarbeiterInnen und Interessierte habe wir eine Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beigelegt.



MAV-Rundbrief per Email

Wer den MAV-Rundbrief an seine persönlich Emailadresse zugestellt bekommen möchte: Einfach kurze Nachricht an mav@zoar-berlin.de



Es grüßt Euch die MAV