

### Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Euch heute wie versprochen den 2. MAV-Rundbrief vorlegen zu können.

### Krankheitsbedingte Kündigungen

Etwas erstaunt lasen wir alle die Passage über krankheitsbedingte Kündigungen im Leitungsprotokoll vom 14. Mai. Dazu haben uns auch Anfragen verunsicherter MitarbeiterInnen erreicht.

Zunächst einmal handelt es sich dabei um eine vergleichsweise profane Aussage, denn jede/r MitarbeiterIn weiß, dass andauernde oder sich häufende Erkrankungen auch zur Kündigung führen kann. Erstaunen lässt, warum solches Wissen den Weg in das Leitungsprotokoll findet.

Wir möchten an dieser Stelle einmal klarstellen: Drei Bedingungen sind Voraussetzung für eine wirksame, krankheitsbedingte Kündigung:

- 1) Zum Zeitpunkt der Kündigung muss eine negative Gesundheitsprognose vorliegen,*
- 2) diese muss zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen und*
- 3) eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und derer des Arbeitgebers muss zu Gunsten des Arbeitgebers ausfallen.*

Demnach ist die im Leitungsprotokoll angeführten Regel „30 + 20 % = 36“ Krankheitstage vergleichsweise unbedeutend. Denn die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung können nach wenigen Tagen ebenso vorliegen wie es denkbar ist, dass ein über lange Jahre

erkrankter Mitarbeiter etwa wegen neuer Therapiemöglichkeiten plötzlich eine positive Gesundheitsprognose hat. Für die gemachte Aussage wäre zudem eine Quellenangabe wünschenswert gewesen.

Dem betrieblichen Eingliederungsmanagement kommt hier neuerdings eine besondere Bedeutung zu. Denn Ziel des BEM ist es, arbeitsunfähige oder davon bedrohte MitarbeiterInnen möglichst so in den Betrieb zu integrieren, dass eine krankheitsbedingte Kündigung gerade vermieden werden kann. Diese hätte ohne Eingliederungsbemühungen vor dem Arbeitsgericht ohnehin keinen Bestand.

### Umbenennung in „Wohnbereiche“ ?

Bezug nehmend auf das gleiche Leitungsprotokoll ist es uns durchaus ein Bedürfnis darauf hinzuweisen, dass der Leitung nach unserer MAV-Sitzung im April bekannt war, dass wir der mitbestimmungspflichtigen Umbenennung der Wohngruppen in „Wohnbereiche“ und der Wohngruppenleitungen in „Wohnbereichsleitungen“ ohnehin nicht zugestimmt hätten. Wir haben der Leitung in etwa die selben Argumente angeführt, die dann auch im Leitungsprotokoll zu lesen waren.

### Mitarbeiterbefragung

Mit unserer geplanten MitarbeiterInnenbefragung sind wir etwa zur Hälfte fertig. Wir haben diese von „neutralen“ Personen gegen lesen und zur Probe durchlaufen lassen.

Starten werden wir die Befragung Anfang Oktober und sie wird über einen Zeitraum von 6 Wochen laufen. In der zweiten Novemberhälfte werden wir sie statistisch auswerten und die Ergebnisse im Dezember sowohl den MitarbeiterInnen in einer Mitarbeiterversammlung und auch der Leitung präsentieren. Zudem werden in alle Arbeitsbereiche schriftliche Auswertungen gehen.

Ziel unserer Befragung ist es

herauszufinden, ob, wo und wie sich das Leitungsverhalten positiv oder negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Qualität unserer Arbeit auswirkt und ggf. Verbesserungen anzuregen. Mit etwa 60 Fragen wollen wir Meinungen zur Arbeit der Wohnstättenleitung, der jeweils unmittelbaren Vorgesetzten und zur Wohnstätte ganz allgemein erheben.

Wir werden die einzelnen Wohngruppen und Arbeitsbereiche getrennt befragen. Auch wenn dies dem einen oder anderen vielleicht Bauchschmerzen bereiten sollte, ist dies der einzige Weg, um zu sinnvollen und verwertbaren Ergebnissen zu kommen.

Neben den einzelnen Wohngruppen wird ein weiterer Bereich der ABFB sein und alle anderen (Dauernachtwachen, [REDACTED] und [REDACTED]) fassen wir zu einem Bereich „Andere“ zusammen. Die Fragebögen für den ABFB und den Bereich „Andere“ werden naturgemäß etwas von den Fragebögen für die Wohngruppen abweichen.

Der Fragebogen selbst wird nur durch Ankreuzen auszufüllen sein. Dies erleichtert einerseits eine standardisierte Auswertung. Zum anderen ist dadurch sichergestellt, dass auch die MAV nicht vom Schriftbild auf den Ausfüllenden schließen kann. Nach Beendigung der Auswertung werden alle Fragebögen außerdem vernichtet. Wir hoffen so, genügend Vertrauen zu schaffen, dass möglichst alle Mitarbeiter bereit sind, an der Befragung teilzunehmen.

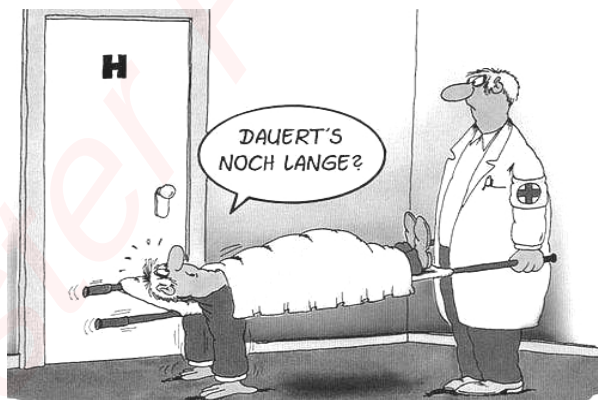
### **Tarifrunde 2011**

Die AGMV hat kürzlich die einzelnen MAVen befragt, welche Forderungen für die Tarifrunde 2011 als sinnvoll angesehen werden. Dabei ging es nicht vordergründig um Tarifierhöhungen, sondern um Regelungen aus dem „Allgemeinen Teil“ der AVR. Wir haben dennoch die klassischen Tarifforderungen nach mehr Entgelt, mehr Urlaub und Arbeitszeitverkürzung bei vollen Lohnausgleich als prioritär angemahnt und

uns im Weiteren für einen besseren Schutz der Arbeitszeitkonten und verbesserter Regelungen für die Wochenendarbeit ausgesprochen. Diese Umfrage der AGMV bedeutet offensichtlich aber auch, dass bisher keine Tarifforderungen für 2011 an die Arbeitgeberseite gestellt wurden.

### **Streikrecht**

Nein, keine Sorge, wir werden nicht demnächst zum Streik aufrufen. Aber, wie wir in Gesprächen immer wieder feststellen, gibt es ein großes Interesse, wie denn die Rechtslage hinsichtlich des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen genau aussieht. Dazu gibt es jetzt eine erste hohe richterliche Entscheidung, die wir diesem Rundbrief beigelegt haben.



### **Sonstige Themen**

Zudem hat uns in letzter Zeit die Konzeption für den ABFB beschäftigt. Hier ging es im Speziellen um die arbeitsrechtliche Stellung der Mitarbeiter, die sowohl in einer Wohngruppe als auch im ABFB arbeiten.

Von MitarbeiterInnen sind wir darauf aufmerksam gemacht worden, dass FSJler bei äußerst geringer Vergütung in der Wohnstätte für Verpflegung die selben Kosten zu tragen haben wie angestellte MitarbeiterInnen. Auch wir halten dies für ungerecht und möchten hier eine Verbesserung erreichen.

Last but not least: Wir diskutieren gegenwärtig mit der Leitung neue, vorteilhaftere Arbeitszeitmodelle für ältere MitarbeiterInnen. Hier werden wir sicher bald zu guten Ergebnissen kommen.

Es grüßt Euch die MAV

