

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 23. MAV-Rundbriefes. Erstmals in Farbe. Viel Spaß beim Lesen.

ACK-Klausel zur MAV-Wahl 2018

Vollständige Abschaffung der ACK-Klausel



Nach wie vor schreibt § 10 des Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) vor, dass zur Mitarbeitervertretung nur kandidieren darf, wer Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ist, die der **Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen** in Deutschland angeschlossen ist (sog. ACK-Klausel). Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird hingegen schon lange nicht mehr auf eine Kirchenmitgliedschaft geachtet.

Seit den letzten MAV-Wahlen 2014 **kann** auf Antrag beim Diakonischen Rat hiervon abgewichen werden, wenn die Verhältnisse einer Einrichtung dies erfordern. Es ist dann aber weiterhin zwingend, dass mehr als die Hälfte der Mitglieder der MAV kirchlich gebunden sind. Davon haben wir 2014 Gebrauch gemacht.

Wir haben also weiterhin eine Situation, in der **nicht** allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gleiches passives Wahlrecht zugestanden wird.

Für die MAV-Wahlen 2018 fordert die AGMV nun die Abschaffung der ACK-Klausel, während der Dienstgeberverband und der Diakonische Rat sich völlig kompromisslos zeigen und am bestehenden Recht festhalten wollen.

Seitens der AGMV werden nun Protestaktionen gestartet, um doch noch eine Änderung des Wahlrechts zu erreichen. Diesen schließen wir uns selbstverständlich an und haben als ersten Schritt ein Schreiben an die kirchlichen Gremien verfasst, welches diesem Rundbrief zu Eurer

Kenntnisnahme beiliegt.

Euch bitten wir, euch an beiliegender Unterschriften-Aktion zu beteiligen, um Druck auf den Diakonischen Rat und den Dienstgeberverband zu erzeugen.

Die Dienststellenleitung unterstützt unser Anliegen leider nicht, da sie sich an einen gegenteiligen Beschluss einer Versammlung der [REDACTED] vom 23. Juni 2017 gebunden sieht.

An dieser Stelle drängt sich ein Hinweis auf unser Leitbild geradezu auf:

Wonach richtet sich unser Handeln?

Das Sozialdiakonische Werk ZOAR ist ein christliches Unternehmen. Wir nehmen jeden Menschen als von Gott geschaffen und geliebt wahr.

Deshalb gilt für uns:

- Jeder Mensch ist einmalig.
- Jeder Mensch ist gleich viel wert.
- Jeder Mensch ist ein gleichwertiger Teil der Gesellschaft.
- Im Rahmen seiner Möglichkeiten ist jeder Mensch verantwortlich für die Gestaltung des eigenen Lebens und der Lebensbedingungen aller Menschen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach Pflegezeitgesetz



Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht oder hatten dies zumindest vor.

Dabei wurde ihnen von der Geschäftsführung mitgeteilt, dass die kurzfristige Arbeitsverhinderung nur ein einziges Mal im Leben pro nahen Angehörigen genutzt werden kann. Dies ist mitnichten so. Es muss sich lediglich jeweils um eine **akute, also plötzlich**

! und unerwartet auftretende Pflegesituation handeln. Und diese kann selbstverständlich mehrfach im Leben auftreten, so dass der Anspruch auf die unbezahlte Freistellung erneut auflebt. Dies gilt auch für den Fall, dass sich eine bestehende Pflegesituation akut (also plötzlich und unerwartet) verschlechtert, die beispielsweise eine schnelle Heimunterbringung erforderlich macht.

Ist denn eine mehrfache Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ohne Bezug von Pflegeunterstützungsgeld möglich?

Antwort schließen

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass eine akute Pflegesituation regelmäßig nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen auftritt. In Ausnahmefällen kann sich jedoch ein erneuter Anspruch auf Arbeitsbefreiung ergeben, z. B. dann, wenn in einer ersten Situation eine geeignete Pflegeorganisation gesucht wurde und in einer weiteren akuten Situation eine Zeit bis zur stationären Unterkunft in einem Heim überbrückt werden muss.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zudem ist es nicht erforderlich, die Freistellung zusammenhängend zu nehmen.

Können auch mehrere Personen (zum Beispiel Geschwister) für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen und haben sie dann auch Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld?

Antwort schließen

Wenn eine akute Pflegesituation vorliegt, in der eine pflegerische Versorgung organisiert oder sichergestellt werden muss, können auch mehrere Personen kurzzeitig der Arbeit fernbleiben.

Es ist grundsätzlich möglich, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in mehrere Abschnitte aufzuteilen. Jedoch muss an jedem Tag dieser Abschnitte eine akute Pflegesituation vorliegen. Ein Beispiel: Erster Angehöriger nimmt 2 Tage, anschließend Zweiter Angehöriger 3 Tage, Erster Angehöriger anschließend nochmal 5 Tage.

Wenn mehrere Personen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, bleibt der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Projektwochen Burnout-Prophylaxe im Herbst 2017



Die AG „Burnout-Prophylaxe“ plant im Herbst diesen Jahres Projektwochen zum Thema „Burnout“. Hauptansprechpartner für alle diesbezüglichen Fragen und Anregungen ist [REDACTED] von Wohngruppe 5. Die MAV als Mitglied dieser AG möchte hier den geplanten Ablauf noch einmal darstellen und für Interesse und rege Teilnahme werben.

In der Zeit vom 25. September – 8. Oktober werden in **allen** Arbeitsbereichen Boxen aufgestellt, in denen belastende und entlastende Arbeitsmomente gesammelt werden. In den darauffolgenden Wochen sollen die Inhalte der Boxen - idealerweise moderiert, z.B. im Rahmen einer Supervision – in den jeweiligen Arbeitsbereichen ausgewertet werden.

Am 8. November wird ganztägig ein Referent zum Thema Burnout zur Verfügung stehen. Geplant ist, dass in zwei Gruppen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – jeweils eine Vormittags- und eine Nachmittagsgruppe) daran teilnehmen können und dort die Ergebnisse der arbeitsbereichsinternen Befassungen vertiefen und weiter diskutieren können.

In der darauffolgenden Woche ist noch einmal eine Aktionswoche in den Teams der Arbeitsbereiche geplant, die diese weitgehend selbständig gestalten können. Denkbar ist das Anschauen von Videomaterial, der Austausch über die Ausführungen des Referenten, Diskussionen über Veränderungsbedarf.

MAV-Rundbrief per Email



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

Es grüßt Euch die MAV

