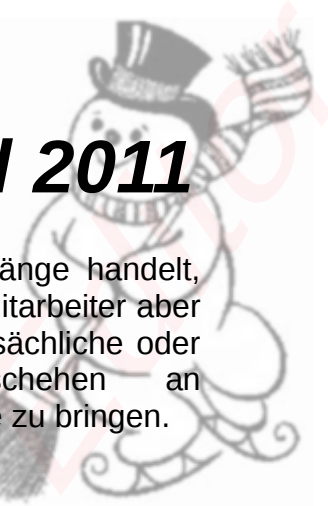




Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

wir freuen uns, Euch heute unseren nunmehr 4. MAV-Rundbrief vorlegen zu können.

Mitarbeiterbefragung

Von der Idee bis zur Veröffentlichung der Ergebnisse hat uns die Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung fast das gesamte Jahr 2011 beschäftigt. Wir hatten uns zwar eine größere Beteiligung erhofft, können aber in Anbetracht der Tatsache, dass ähnliche Befragungen in anderen Betrieben und Einrichtungen eher noch geringere Rücklaufquoten zeigen, mit unserem Rücklauf von 38 der 68 Fragebögen durchaus zufrieden sein. Uns stellt sich natürlich trotzdem die Frage, was einzelne MitarbeiterInnen davon abgehalten hat, an der Befragung teilzunehmen.

Auffallend am Rücklauf der Fragebögen ist, dass manche Arbeitsbereiche fast vollzählig an der Befragung teilgenommen haben, während aus anderen Arbeitsbereichen der Rücklauf so gering ist, dass die Auswertung kaum zu verwertbaren Ergebnissen führt.

Erfreulich ist, dass wir bezogen auf die Gesamtwohnstätte einschließlich der Wozerei relativ hohe Zufriedenheitswerte ermitteln konnten. Differenzierter fällt das Bild in den Arbeitsbereichen selbst aus. Schaut Euch die Ergebnisse in Ruhe an, sie sind sowohl in Papierform als auch via Email in die Arbeitsbereiche gegangen.

Wir werden nun überlegen, hinsichtlich welcher Ergebnisse der Befragung wir mit der Leitung in einen Diskussionsprozess eintreten werden. Gerne nehmen wir dazu auch weitere Anregungen von Euch entgegen.

Erfreulicher Weise finden nur wenige MitarbeiterInnen, dass es in der Wohnstätte Mobbing gibt. Da es sich beim Mobbing um

sehr ernstzunehmende Vorgänge handelt, sollten die entsprechenden Mitarbeiter aber in Erwägung ziehen, das tatsächliche oder vermeintliche Mobbinggeschehen an geeigneter Stelle zur Sprache zu bringen.

Erster Ausblick 2012

Bereits im Januar werden wir uns gemeinsam mit der Leitung mit der Problematik der betrieblichen Integration psychisch erkrankter oder davon bedrohter MitarbeiterInnen befassen. Dazu ist eine externe Beraterin eingeladen.

Diesem Thema kommt angesichts zunehmender Belastungen in der Arbeitswelt eine immer größere Bedeutung zu. Bereits heute sind - mit steigender Tendenz - psychische Erkrankungen der häufigste Grund für vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf. Gerade in den Pflege- und Betreuungsberufen liegt zudem eine doppelte Belastung durch hohe physische und psychische Anforderungen vor.

Wir wollen einen Einstieg in diese Thematik finden, die uns sicher über längere Zeiträume beschäftigen wird. Ein Hauptaugenmerk wird dabei auch darauf liegen, die für die psychische Gesundheit ungünstigen Arbeitsbedingungen herauszufinden und soweit wie möglich für deren Verbesserung zu sorgen.

Tarifrunde 2011

Leider liegt auch weiterhin kein Tarifabschluss für das zu Ende gehende Jahr vor. Es scheint aber so, dass die Parteien eifrig verhandeln und für das kommende Jahr eine ganze Reihe von Änderungen in den AVR zu erwarten sind. Wir halten Euch auf dem Laufenden.

Jahressonderzahlung

Einige Anfragen zur Jahressonderzahlung zeigen uns, dass es diesbezüglich immer

noch große Unklarheiten gibt, die wir an dieser Stelle gerne auszuräumen versuchen wollen. Die Jahressonderzahlung ist in der Anlage 14 der AVR geregelt und ersetzt seit der AVR-Novellierung von 2008 das Weihnachts- und Urlaubsgeld. Sie wird je zur Hälfte im November und im Juni des Folgejahres ausgezahlt, weshalb wohl auch die unrichtigen Bezeichnungen „Weihnachts-“ bzw. „Urlaubsgeld“ hartnäckig im Sprachgebrauch erhalten bleiben. Die Jahressonderzahlung entspricht ziemlich genau einem durchschnittlichen Monatsgehalt, weshalb auch gern vom „13. Monatsgehalts“ gesprochen wird. Während die Novemberzahlung in jedem Falle erfolgen muss (also selbst bei noch so großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten), ist die Junizahlung vom wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes abhängig und kann im ungünstigsten Fall vollständig gestrichen werden.



Schweigepflicht und Datenschutz

Als Vertreter der MitarbeiterInnen verfolgen wir das Ziel, unsere Arbeit soweit wie möglich offen und transparent zu gestalten und wir glauben, dass uns dies soweit ganz gut gelingt. Andererseits unterliegen wir den in § 22 Mitarbeitervertretungsgesetz geregelten Verschwiegenheitspflichten, wenn es um Betriebsgeheimnisse, Datenschutz, Persönlichkeitsrechte von MitarbeiterInnen und das Abstimmungsverhalten innerhalb der MAV geht. Nicht immer ist unmittelbar klar, ob ein konkreter Sachverhalt der Schweigepflicht unterliegt

oder nicht. Daher haben wir im Oktober und November zu dieser Thematik noch einmal zwei interne Fortbildungen durchgeführt, um hier zu noch mehr Handlungssicherheit zu gelangen.

Kurioses aus dem Arbeitsrecht

Zum Jahreswechsel möchten wir gerne auch einmal den Spaß nicht zu kurz kommen lassen, wir haben zwei interessante Fundstücke für Euch aufgestöbert:

- Das Bundesarbeitsgericht musste der Frage nachgehen, ob ein in einem Krankenhaus beschäftigter Krankenpfleger nebenberuflich als Leichenbestatter tätig sein darf. Dies hat das BAG verneint und sieht berechnete Interessen des Krankenhauses verletzt : „*Es ist nicht zu vereinbaren, dass ein Krankenpfleger, der zur Rettung und Erhaltung von Leben und Gesundheit eingesetzt wird, gleichzeitig als Bestatter, der sich mit dem Tod der Menschen beschäftigt, tätig ist.*“ (Az: 6 AZR 357/01 BAG)
- Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat bereits 1998 entschieden: „*Der Tritt ins Gesäß einer unterstellten Mitarbeiterin gehört auch dann nicht zur betrieblichen Tätigkeit eines Vorgesetzten, wenn er mit der Absicht der Leistungsförderung geschieht.*“ (LAG Düsseldorf, AZ 12 (18) Sa 196/98)

Weihnachts- und Neujahrsgrüße

Wir wünschen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ebenso wie der Leitung Frohe Weihnachten und einen Guten Rutsch in Neue Jahr.

An dieser Stelle möchten wir auch den beiden ausscheidenden Leitungsmitgliedern [REDACTED] und [REDACTED] alle Gute für ihre weitere Zukunft wünschen.

Es grüßt Euch
die MAV

