



Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 12. MAV-Rundbriefes, dem vielleicht auch letzten der amtierenden Mitarbeitervertretung.

Wahlen zur Mitarbeitervertretung

Anfang 2014 stehen die turnusmäßigen Wahlen zur MAV an, über die wir Anfang Januar noch gesondert informieren werden.

Gemäß § 12 der Wahlordnung (WahlO MVG EKD) müssten wir die vereinfachte Wahl zur Anwendung bringen:

§ 12 Vereinfachte Wahl

In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren gewählt [...]

Dies würde bedeuten, dass die Wahl auf einer Mitarbeiterversammlung stattfindet und auch die Kandidaten erst auf dieser Mitarbeiterversammlung vorgeschlagen werden. Nur MitarbeiterInnen, die auf der Versammlung anwesend sind, können auch wählen. Eine Briefwahl ist in diesem Wahlverfahren nicht vorgesehen.

Wir halten dieses Verfahren für ungerecht, da dadurch naturgemäß zahlreiche MitarbeiterInnen von der Wahl ausgeschlossen wären. Zudem stellt sich die Frage, wer in der Zeit der Wahlversammlung die Aufsicht auf den Wohngruppen übernehmen soll.

Aber in § 12 WahlO MVG EKG heißt es weiter:

§ 12 Absatz 3

In Dienststellen mit mehr als 15 Wahlberechtigten Mitarbeitern und MitarbeiterInnen kann die Versammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet. In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl in nicht vereinfachter Form vorbereitet und durchführt.

Und genau das möchten wir hinsichtlich der vor uns liegenden MAV-Wahlen vorschlagen. Wir berufen daher eine

**Wahlversammlung
am
Donnerstag, 6. Februar 2014
um 13:30 Uhr
im großen Raum im Erdgeschoss**

ein.

Die MAV wird der Versammlung dann vorschlagen, **das vereinfachte Wahlverfahren nicht zur Anwendung kommen zu lassen** und statt dessen einen Wahlvorstand zu bilden. Dieser bereitet dann eine ordentliche MAV-Wahl vor, welche unter anderem auch eine Briefwahl für zur Wahl verhinderter MitarbeiterInnen ermöglicht.

Wir bitten Euch, diesem Vorschlag auf der Versammlung am 6. Februar zuzustimmen.

Mitarbeiterzufriedenheit

Auf der Gesamtmitarbeiterversammlung vom 29.10.2013 haben Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] informiert, zukünftig auch die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen wieder stärker in den Fokus des Handelns zu rücken. Wir begrüßen dies ganz ausdrücklich. Auch die MAV nimmt diesbezüglich gerne Eure Anregungen und Ideen auf. Wir wissen, dass sich Manches besser und leichter über die MAV an die Dienststellenleitung transportieren lässt als es direkt bei dieser zu artikulieren.

Kein Kommen aus dem Frei

Eigentlich sind sich alle Beteiligten mittlerweile einig, dass es ein verpflichtendes Kommen aus dem Frei nicht geben kann und nicht geben darf. Und trotzdem taucht in den Dienstplänen genau dieser Umstand immer wieder auf. Die Leitungsverantwortlichen argumentieren dann gerne, dass sie - z.B. im Falle von Förderkonferenzen - zu viele MitarbeiterInnen im Dienst hätten. Die MAV geht hierbei grundsätzlich von der Verplanung „ganzer“ Diensten, also 8- bzw. 6-Stunden-Dienste aus. Alles andere wäre wiederum der Mitarbeiterzufriedenheit nicht dienlich.

Wir haben hierzu auf unserem letzten Treffen der Dienststellenleitung ein Arbeitspapier vorgelegt, in dem wir im wesentlichen zwei Dinge vorschlagen:

- Die Anzahl der Pflichtveranstaltungen könnte deutlich reduziert werden. Gerade hinsichtlich der Förderkonferenzen – die übrigens nach der Verfahrensanweisung gar keine Pflichtveranstaltungen mehr sind – stellt sich die Frage, ob es wirklich immer sinnvoll ist, alle Teammitglieder zur Teilnahme zu verpflichten.
- Viele gut planbare Tätigkeiten können gezielt auf den Tag einer Pflichtveranstaltung gelegt werden. Wir denken hier an das Schreiben von Protokollen, sic- und Aktenpflege, Großeinkäufe, Vorbereitung von Förderkonferenzen, Bewohnertage, Tätigkeiten im Rahmen von WmA, Disko, WoZZ, ASA, CafeSatz und dergleichen. Hier ist es sicher sinnvoll, dass die MitarbeiterInnen diesen und anderen Zeitbedarf bei der Wohngruppenleitung anmelden um ihn dann auf die Tage der Pflichtveranstaltungen planen zu lassen. Gleichzeitig hätte dies den gewünschten Effekt, dass Plusstunden vor oder nach regulären Diensten vermieden würden.

Diese Vorschläge solltet ihr in Euren Teams diskutieren. Schließlich kommt es letztlich auf eine Umsetzung vor Ort an.

15 Jahre ZOAR - § 30 Abs. 3 AVR

Viele Mitarbeiterinnen sind spätestens mit dem 1. November 2013 – unserem 15jährigem Jubiläum - auch 15 Jahre im Betrieb beschäftigt. Wer dann zudem auch noch das 40. Lebensjahr vollendet hat, für den gelten fortan besondere Kündigungsschutzbestimmungen.

§ 30 Abs. 3 AVR

„Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 31 etwas anderes bestimmt.“

Die *ordentliche Kündigung* meint die Möglichkeit des Dienstgebers, unter Einhaltung von Kündigungsfristen und unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes Dienstverträge einzelner MitarbeiterInnen aufzulösen.

Die MitarbeiterInnen, die nun also nach Vollendung des 40. Lebensjahres auf eine

Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückblicken können, sind ordentlich nicht mehr kündbar. Im Wesentlichen zusammengefasst können diese MitarbeiterInnen nur noch Änderungsgekündigt werden, etwa weil sie krankheits- oder personenbedingt die ursprünglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. Dass heißt, der Dienstgeber muss ein Angebot unterbreiten das Dienstverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzusetzen. Lehnt der / die MitarbeiterIn die Änderungskündigung jedoch ab, gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als aufgelöst.

Aber selbst diese Möglichkeit der Änderungskündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung auf Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder auf durch langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen und geistigen Fähigkeiten beruht.

Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bei grober Pflichtverletzung und schwerem Vertrauensmissbrauch bleibt weiterhin uneingeschränkt bestehen.

BEM

Für den wegen der Übernahme der Leitung der Wohngruppe 6 freiwillig aus dem BEM ausgeschiedenen [REDACTED] wird zukünftig [REDACTED] (Wohngruppe 3) die Arbeitnehmer in diesem Gremium vertreten. Wir wünschen viel Erfolg und gutes Gelingen bei dieser verantwortungsvollen Tätigkeit.



Wir wünschen allen Lesern und Leserinnen ein schönes Weihnachtsfest und einen Guten Rutsch ins Neue Jahr.

Es grüßt Euch die MAV

