

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres 14. MAV-Rundbriefes, in dem wir über unserer Arbeit in letzten Quartal berichten wollen.

BEM

Ab Januar weniger leitungslastig und mehr entscheidungsfähig.

Bereits im letzten MAV-Rundbrief hatten wir davon berichtet, dass wir gemeinsam mit der Dienststellenleitung die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement grundlegend überarbeiten werden. Dem vorausgegangen war eine einvernehmliche Kündigung der bisherigen Dienstvereinbarung durch MAV und Dienststellenleitung, weil diese sich für die betroffenen MitarbeiterInnen als wenig effizient erwiesen hat. Grundlegendes Problem war, dass die eigentlichen Entscheidungsträger – nämlich die Dienststellenleitung – im gesamten Eingliederungsprozess nicht genügend beteiligt wurde. Das führte dann dazu, dass vom BEM zwar viele tolle und gute Ideen für betroffene MitarbeiterInnen entwickelt wurden, deren Umsetzung in die betrieblichen Realitäten dann aber häufig auf unerwartete Hindernisse stieß.

Die neue und wie wir finden deutlich verbesserte Betriebsvereinbarung kann nun wie geplant zum 1. Januar 2015 in Kraft treten.

Rechtlicher Hintergrund

Zunächst möchten wir aber noch einmal kurz den rechtlichen Hintergrund beleuchten. § 84 Absatz 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Gesetzgeber lässt dabei offen, wie das Eingliederungsmanagement organisatorisch im Einzelnen durchgeführt wird.

Ziel des BEM ist es, den Arbeitsplatz der betroffenen MitarbeiterInnen zu erhalten und krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Eine krankheitsbedingte Kündigung, ohne den Versuch einer betrieblichen Eingliederung würde regelmäßig vom Arbeitsgericht als unwirksam angesehen werden.

Für größere Betriebe empfiehlt es sich – und dafür hat sich auch ZOAR entschieden – zu diesem Zweck eigens ein Integrationsteam zu bilden.

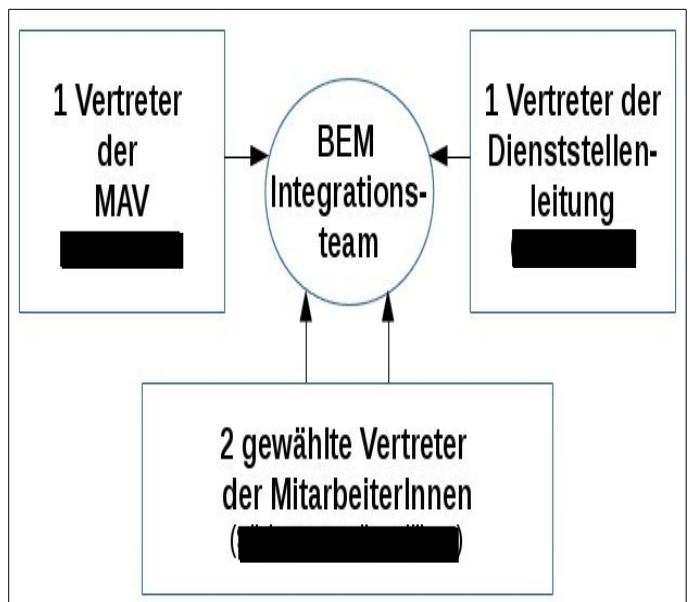
§ 84 Abs. 2 SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). [...]“

Details der Betriebsvereinbarung

• Zusammensetzung des Integrationsteams:

Das Integrationsteam wird weiterhin aus 4 Personen bestehen. Einen Vertreter entsendet die Dienststellenleitung, dies wird Frau [REDACTED] übernehmen. Einen weiteren Vertreter entsendet die MAV. Dies wird [REDACTED] übernehmen. Zwei weitere Vertreter werden von den MitarbeiterInnen gewählt. Gegenwärtig sind dies [REDACTED] und [REDACTED].



- Wahl der Vertreter der MitarbeiterInnen: Wir haben uns in der Dienstvereinbarung darauf verständigt, die zwei Vertreter der MitarbeiterInnen im BEM jeweils zum Termin der MAV-Wahlen zu wählen. Turnusgemäß wäre dies also wieder 2018 der Fall.

- Umfang der Betriebsvereinbarung: Die neue Betriebsvereinbarung ist kürzer, übersichtlicher und verständlicher als die bisherige. Wir haben den gesamten Bereich der Prävention herausgenommen, da es im § 84 Abs. SGB IX eben gerade nicht um Prävention geht und diese ohnehin zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gehört.

- Der Erstkontakt wird von den gewählten Vertretern der MitarbeiterInnen durchgeführt, findet also ohne Frau [REDACTED] statt. Damit möchten wir möglichen Ängsten und Sorgen vor dem BEM-Verfahren entgegenwirken, welche entstehen könnten, wenn die Betroffenen zu Beginn des Verfahrens noch nicht so genau wissen, welche Informationen für dieses eigentlich relevant sind.

- Die Betriebsvereinbarung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2015, um deren Überprüfung zum Jahresende zu erzwingen.

Betriebliches Mobbing

Mobbing zielt darauf ab, Betroffene mit Psychoterror aus dem Betrieb bzw. dem Team herauszuekeln.

Im Oktober haben wir uns ausführlich in einer von Jeannette durchgeführten MAV-internen Fortbildung mit dem Thema Mobbing beschäftigt. Oft stellt sich Frage, ob es sich bei Konflikten, Lästereien, Witzeleien, Kritiken und dergleichen – so unschön diese vielleicht im Einzelnen sein mögen – bereits um Mobbing handelt. Von Mobbing müssen wir dann reden, wenn ein Verhalten gegenüber Einzelnen mit dem Ziel verfolgt wird, diese aus dem Betrieb bzw. dem Team herauszuekeln. Dabei kann Mobbing von Vorgesetzten ebenso ausgehen wie von Kollegen und kann sich auch gegen Vorgesetzte selbst richten. In unserem Falle können auch BewohnerInnen Mobbingopfer wie -täter sein. Mobbing als solches stellt in Deutschland keinen Straftatbestand dar, aber einzelne Mobbinghandlungen können sehr wohl strafrechtlich relevant sein. Als Mobbinghandlung kann praktisch jedes Verhalten dienen, das eine Person regelmäßig versucht in seiner Würde herabzusetzen.

Mobbingopfer sollten aktiv versuchen, aus der Opferrolle herauszukommen und offensiv die Handlungen der Täter zur Sprache bringen.

„Arbeitsrechtliche Konsequenzen“

In den letzten Protokollen der Leitungsrunde wird einige Male darauf hingewiesen, dass bestimmtes Verhalten von MitarbeiterInnen „arbeitsrechtliche Konsequenzen“ nach sich ziehen könne. Davon abgesehen, dass dies allen Beteiligten ohnehin klar ist, sind wir der Auffassung, dass solche Androhungen mehr Schaden für das Betriebsklima verursachen als sie Nutzen hinsichtlich der Regelverstöße Einzelner stiften.

Bei dem speziellen Thema der Urlaubsanträge möchten wir darauf hinweisen, dass der **Urlaubsplan nicht rechtsverbindlich** ist. Erst der bestätigte Urlaubsantrag sichert den zu einer bestimmten Zeit gewünschten Urlaub. Insofern empfiehlt es sich ohnehin, den Urlaub so zeitig wie möglich zu beantragen, wenn man sich hundertprozentig darauf verlassen möchte, z.B. wegen einer bereits gebuchten Reise.



Wir wünschen allen Lesern und Leserinnen unseres Rundbriefs Frohe Weihnachten, einen guten Rutsch ins Neue Jahr und ein gesundes und erfolgreiches 2015. Als kleines Weihnachtsgeschenk legen wir dem Rundbrief die Entgelttabellen für 2015 bei.

Es grüßt Euch die MAV

