

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 25. MAV-Rundbriefes. Je nach dem, wann genau ein noch zu wählender Wahlvorstand einen Termin für die MAV-Wahlen ansetzt, ist dies vielleicht auch der letzte der laufenden Wahlperiode.

MAV-Wahlen Anfang 2018



Wie wir bereits mitgeteilt und sich hoffentlich auch herumgesprochen hat, ist bis zum 30. April 2018 eine neue Mitarbeitervertretung zu wählen. Zeitgleich mit der MAV werden auch die zwei Vertreter der MitarbeiterInnen im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) gewählt.

Dafür bedarf es eines Wahlvorstandes.

Termin-Ankündigung

**Mittwoch, 31. Januar 2018
13:30 Uhr
im Erdgeschoss**

**Wahl eines Wahlvorstandes
für die anstehenden
Wahlen zur MAV
und zum
BEM**

Für diese wichtige Aufgabe suchen wir noch 6 engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (3 für den Wahlvorstand und 3 Ersatzwahlvorstände), die sich bei Interesse bitte bei der MAV melden.

Wer im Wahlvorstand mitarbeiten möchte, darf weder der bestehenden MAV angehören noch für die neu zu wählende MAV kandidieren.

Für die Wahl- und auch für die Wahlersatzvorstände werden von der AGMV eintägige Schulungen angeboten, für die zwingend Dienstbefreiung durch den Dienstgeber gewährt werden muss.

Leider sieht es danach aus, dass sich am Wahlrecht nichts ändern wird. Es wird also weiterhin nicht allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen das gleich passive Wahlrecht zu stehen. Grundsätzlich dürfen nur Mitarbeiterinnen für die MAV und für den Wahlvorstand kandidieren, die Mitglied einer sog. ACK-Kirche sind. Durch Antrag der Dienststellenleitung beim Diakonischen Rat kann hiervon abgewichen werden, wenn die Verhältnisse einer Einrichtung dies erfordern. Dann müssen nur mehr als die Hälfte (in unserem Fall also 3) Mitglieder der MAV eine Kirchzugehörigkeit und der/die MAV-Vorsitzende/r zwingend eine Kirchzugehörigkeit vorweisen.

Das wir als MAV dies für ganz und gar nicht akzeptabel halten, gerade auch auf dem Hintergrund, dass Toleranz und Engagement gegen Diskriminierung gerade auch von der Diakonie unablässig eingefordert werden, haben wir mehrfach kommuniziert.

Verfahrensanweisung Bewohnerreisen

Wir haben in den letzten Monaten mit der Dienststellenleitung sehr intensiv über die Verfahrensanweisung „Bewohnerreisen“ beraten. Ursächlich dafür waren Anforderungen an die Festlegung von Dienstzeiten des Gesetzgebers, die auf Bewohnerreisen nur schwer zu erfüllen sind.

Als Beispiel mag angeführt sein, dass auf Bewohnerreisen lediglich ein „D“ im Dienstplan steht, ohne jedoch einen Anfang und eine Ende der Arbeitszeit anzugeben. Im Falle rechtlicher Konfliktsituationen stünde die Frage: Wer war wann im Dienst? Im Falle von 2 mitreisenden MitarbeiterInnen wären - rein rechtlich gesehen – möglicherweise mindestens 8 Stunden gar keine Betreuung der reisenden BewohnerInnen geplant. Dieses Problem scheint nicht

vollständig lösbar zu sein. Wir haben uns deshalb darauf verständigt, die geplante Dienstzeit auf Bewohnerreisen auf 10 Stunden zu verlängern und die täglichen Plusstunden auf 2 Stunden zu reduzieren. In der Summe bleibt es bei 12 geleisteten Stunden. Aber rechtlich gesehen sind wir etwas mehr auf der „sicheren Seite“.

Für Reisen, die einen Sonntag beinhalten, hat dies zur Folge, dass ganz klar 10 statt bisher nur 8 Stunden Zeitzuschläge abgerechnet werden können.

Urlaubsplan



Die Dienststellenleitung hat uns auf Nachfrage versichert, dass sie den Urlaubsplan als verbindlich ansieht und im (sehr unwahrscheinlichen) Falle von ihr veranlasster einseitiger Änderungen schadensersatzpflichtig wird. Die Urlaubsanträge bleiben dennoch weiter bestehen, weil sich ja trotzdem z.B. einvernehmliche Änderungen, Verschiebungen des Urlaubs durch Erkrankung ergeben können oder ungeplante Urlaubstage genommen werden. Insofern kann mit Genehmigung des Urlaubsplanes auch verbindlich eine Reise gebucht werden.

Neue Betriebsärztin



Zwischen „Tür und Angel“ ergaben sich einige Fragen hinsichtlich der betriebsärztlichen Untersuchung.

Frage: Muss ich zur betriebsärztlichen Untersuchung ?

Antwort: Nein. Nicht alle MitarbeiterInnen müssen dort hin, sondern nur die, für die im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) eine Pflichtuntersuchung vorgeschrieben ist. In unserer Einrichtung sind das im Wesentlichen alle Wohngruppen-MitarbeiterInnen, weil diese einer besonderen gesundheitlichen Gefährdung unterliegen.

Frage: Kann ich mich auch von einem anderen Arzt untersuchen lassen ?

Antwort: Prinzipiell ja. Praktisch nein. Natürlich besteht auch bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung freie Arztwahl. Wer jedoch zu einem anderen als dem berufenen Betriebsarzt gehen möchte, muss einen finden, der sich mit den betrieblichen Verhältnissen auskennt und die anfallenden (Mehr)kosten selber tragen.

Frage: Was darf und was darf nicht untersucht werden ?

Antwort: Erlaubt sind: Körperliche Untersuchung von Herz, Lunge, Leber, Blutdruck- und Pulsmessung, Laboruntersuchung von Blut und Urin, um Entzündungen, Zuckerkrankheit oder Leberkrankheiten festzustellen, Seh- und evt. Hörtest. Nicht erlaubt sind: HIV-Untersuchung, Test auf Drogen- und Alkoholkonsum, genetische Untersuchungen, Fragen zu einer Schwangerschaft oder ein Schwangerschaftstest, nach Vorerkrankungen, nach Krankheiten der Eltern, nach persönlichen Gewohnheiten und Verhalten, soweit sie nichts mit der Arbeit zu tun haben.

Frage: Was erfährt der Arbeitgeber ?

Antwort: Auch die Betriebsärztin unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Der Arbeitgeber erfährt lediglich eine Gesamtbeurteilung, ob jemand für eine Tätigkeit tauglich, untauglich oder bedingt tauglich ist.



Wir wünschen allen, die im Haus ZOAR - in welcher Rolle und Funktion auch immer – tätig sind, Frohe Weihnachten, einen Guten Rutsch und ein erfolgreiches Jahr 2018.

Es grüßt Euch die MAV

