



März 2014

MitarbeiterInnenvertretung des Kirchenkreises Nordfriesland
Kirchenstraße 2, 25821 Breklum

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es ist soweit, es heißt **Abschied** nehmen.
Die Amtszeit der Mitglieder der derzeitigen Mitarbeitervertretung endet
spätestens am 30.04.2014, voraussichtlich jedoch mit der
konstituierenden Sitzung am 17.04.2014.

Wahl der MitarbeiterInnenvertretung

Wir möchten hiermit noch einmal alle MitarbeiterInnen, die durch die
Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises NF vertreten werden, ermutigen,
sich **zur Wahl aufstellen** zu lassen.

Es wäre sehr gut, wenn in dem Gremium, das aus 13 Personen besteht,
alle Berufsgruppen unseres Kirchenkreises vertreten wären.

Das Wahlausschreiben ist vom Wahlvorstand am 12.02.14 an alle
Einrichtungen geschickt worden. Die Anstellungsträger sind verpflichtet,
sie den MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen.

Ein Bestandteil war die Wählerliste, ein anderer Kopiervorlagen für die
Wahlvorschläge und für die Briefwahl.

Die Wahlvorschläge müssen bis zum 11.März 2014 beim

Wahlvorstand in der
Kirchenkreisverwaltung Nordfriesland,
Kirchenstraße 2,
25821 Breklum vorliegen.

Die **Wahl** findet am **Dienstag dem 01. April** in der
Kirchenkreisverwaltung im Sitzungssaal im Erdgeschoss statt (Adresse
siehe oben).

Alle MitarbeiterInnen sollten zur Wahl gehen oder, wenn es ihnen nicht
möglich ist, **Briefwahl** beantragen. Der Antrag auf Zusendung der
Briefwahlunterlagen (Kopiervorlage lag dem Wahlausschreiben bei) muss

dem Wahlvorstand (Adresse siehe oben) spätestens bis zu **31.März 2014** vorliegen. Durch Briefwahl abgegebene Stimmen können nur berücksichtigt werden, wenn diese bis zum **01.April 2014 bis 15:00 Uhr** vorliegen.

Also noch einmal:

Lasst Euch zur Wahl aufstellen und geht auf jeden Fall wählen oder nutzt die Möglichkeit der Briefwahl.

Aktuelles aus der MV

Internetpräsenz

Die Mitarbeitervertretung ist nun auch wieder auf der Internetseite des Kirchenkreises zu finden.

Dort sind unsere Kontaktdaten festgehalten, das letzte Infoblatt ist dort eingestellt und auch die Präsentationen der Referentin, die während der MitarbeiterInnenversammlung über Alterngerechtes Arbeiten berichtet hat, sind dort zu sehen.

MitarbeiterInnenversammlung

Liebe Kolleginnen, wir haben uns sehr gefreut, dass ihr so zahlreich zu unserer Versammlung gekommen seid. (176 Personen)

Leider erkrankte unsere Referentin Frau Diendorf, die zum Thema Alterngerechtes Arbeiten berichten wollte, kurzfristig, so dass von einem Tag auf den anderen Frau Prof. Dr. Marianne Resch einsprang. Dafür waren wir ihr sehr dankbar. Der Vortrag fiel dadurch aber anders aus, als wir es abgesprochen und erhofft hatten. Wir hoffen auf Euer Verständnis.

INFO

Abmahnung (Auszug aus Checkliste Abmahnung, ZMV Checklistenheft 2002)

Bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten hat der Arbeitgeber das Recht, dem Mitarbeiter/in dieses (Fehl-) Verhalten wahrheitsgemäß vorzuhalten, es zu missbilligen, ihn zu ermahnen oder abzumahnern. Dieses resultiert aus dem ihm aus §611 BGB zustehenden Rügerecht. Diese stärkste Form des Rügerechts wird als Abmahnung bezeichnet. Im Praxisalltag ist die Abmahnung ein maßgebliches Mittel, Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Leistungs-, Verhaltens- und Vertrauenspflichten zu rügen. Der/die Arbeitnehmer/in erhält vom Arbeitgeber die Warnung, dass sein Fehlverhalten nicht akzeptiert wird und er im Wiederholungsfalle mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss.

Die echte, kündigungsschutzrechtliche Abmahnung muss folgende Funktionen erfüllen:

- Hinweisfunktion (konkrete Beschreibung des Fehlverhaltens)
- Beanstandungsfunktion (Rüge des Fehlverhaltens)
- Warnfunktion (Androhung der Kündigung)

Eine Abmahnung kann unberechtigt und fehlerhaft sein bei

- unrichtigen Tatsachenangaben zum Abmahnungssachverhalt,
- bei formellen Fehlern,
- bei langem Zeitablauf zwischen Abmahnverhalten und Abmahnung,
- bei offensichtlich unrichtiger rechtlicher oder tatsächlicher Bewertung,
- bei offensichtlicher Unverhältnismäßigkeit,
- bei Rüge mehrerer Pflichtverletzungen, von denen nur einige – aber nicht alle – zutreffen.

Eine Abmahnung kann mündlich, fernmündlich oder schriftlich erfolgen. Da im Kündigungsschutzprozess der Nachweis der Abmahnung erbracht werden muss, spricht der kluge Dienstgeber aus Gründen der Beweis- und Rechtssicherheit diese in der Regel schriftlich aus.

Eine Abmahnung wird erst mit dem Zugang bei der/dem Mitarbeiter/in wirksam. Ohne Zugang keine Abmahnung.

Es gibt keine Regelfrist, nach deren Ablauf die Abmahnung ihre Wirkung verliert. Als Hilfsfrist, nach der die Abmahnung ihre Relevanz verliert, mag von einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren ausgegangen werden.

Ein/e Mitarbeiter/in kann wie folgt auf Abmahnungen reagieren:

- Er/Sie kann sich mit einer Gegendarstellung wehren. Er/Sie kann verlangen, dass die Gegendarstellung zu der erhaltenen Abmahnung in der Personalakte aufgenommen wird.
- Er/Sie kann beim Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte klagen. Wurde jemand zu Unrecht wegen Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung abgemahnt, sollte er diese Möglichkeit in Betracht ziehen, wenn durch die Abmahnung Aufstiegschancen behindert werden.
- Er/Sie kann die Sache auf sich beruhen lassen und bei einer späteren Kündigung die Richtigkeit der Abmahnung bestreiten. Diese Möglichkeit sollte man nur wählen, wenn Aufstiegschancen durch die Abmahnung berührt werden.

Zwischen Kenntniserlangung vom Fehlverhalten und dem Ausspruch der Abmahnung durch den Dienstgeber muss ein zeitlicher Zusammenhang bestehen, sonst ist das Recht der Abmahnung verwirkt. Im Regelfall sollte die Abmahnung im zeitlichen Zusammenhang ausgesprochen werden.

Es gibt keine gerichtliche Aussage, wie oft wegen desselben Fehlverhaltens abgemahnt werden muss. Da eine Abmahnung nur auszusprechen ist, wenn das Fehlverhalten im Falle der Wiederholung eine Kündigung rechtfertigen könnte, genügt im Regelfall eine Abmahnung, um bei einer Wiederholung eines gleichartigen Fehlverhaltens die Kündigung aussprechen zu können.

Die Mitarbeitervertretung ist am Zustandekommen einer Abmahnung nicht zu beteiligen, sie erhält auch keine Kopie der Abmahnung.

Das Mitarbeitervertretungsrecht sieht keine Beteiligungsrechte der MV bei Ausspruch von Abmahnungen vor. Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, die MV über Abmahnungen zu informieren, er kann es aber tun.

Die MV kann mit einer Abmahnung befasst werden, wenn der/die Mitarbeiter/in die MV in Form einer Beschwerde um Hilfe bittet.

Die MV kann und muss die Rechtmäßigkeit der Abmahnung überprüfen.

- Kommt die MV zu dem Ergebnis, dass die Abmahnung zu Unrecht erfolgt ist, hat sie beim Dienstgeber auf die Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte oder die Rücknahme einer mündlichen ausgesprochenen Abmahnung hinzuwirken.
- Kommt der Dienstgeber dem Verlangen nicht nach, kann nur der/der/die Mitarbeiter/in weitere Schritte unternehmen (siehe Spiegelstriche oben)
- Kommt die MV zu dem Ergebnis, dass die Abmahnung rechtmäßig ausgesprochen wurde, soll sie mit dem Mitarbeiter/in und evtl. dem Dienstgeber Ursachen des Fehlverhaltens und Möglichkeiten für die Vermeidbarkeit künftiger Fehlverhalten besprechen.

Ende

Wir danken Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen für Euer Vertrauen. Wir erlebten eine spannende und auch besondere Zeit, denn es geschieht nicht so oft, dass Kirchenkreise fusionieren, so dass noch mehr Menschen zueinander gehören und sich finden müssen.

Ein letztes Mal grüßen in dieser Zusammensetzung:

*Gesine Alsen (sie ist für Wolfgang Kröger nachgerückt),
Birgit Albertsen, Silke Hahn, Horst Jensen, Harald Marake, Levke
Matthiesen, Gudrun Michelsen, Frank Mohn, Marion Petersen,
Inge Roßmeißl, Thekla Stoffel, Elke Traub und Reiner Willms.*

Wir wünschen der kommenden Mitarbeitervertretung viel Freude und Erfolg bei der Arbeit.

So ist die Mitarbeitervertretung derzeit werktags in der Zeit zwischen 8:00 Uhr und 13:00 Uhr **zu erreichen:**

Mitarbeitervertretung Kirchenkreis Nordfriesland
Kirchenstraße 2
25821 Breklum

Inge Roßmeißl, 1. Vorsitzende, Telefon: 04671 6029 700
Levke Matthiesen, 1. stellvertretende Vorsitzende,
Telefon: 04671 6029 701 oder 04671 6029 302

Fax: 04671 6029 5700

Mail: mitarbeitervertretung@kirchenkreis-nordfriesland.de

Redaktion: Inge Roßmeißl

