

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 5. MAV-Rundbriefes.

Personelle Veränderungen innerhalb der MAV

Gleich zu Beginn möchten wir noch einmal einige Worte zu den jüngsten personellen Veränderungen innerhalb der MAV verlieren.

Zunächst hatte [REDACTED] seit Ende Dezember letzten Jahres seine MAV-Tätigkeit ruhen lassen. Wie sicher allen bereits bekannt ist, hatte sich [REDACTED] für die freigewordene Stelle des Wohnguppenleiters der WG 2 beworben. Um Interessen- und Zielkonflikte zu vermeiden und damit möglichen Schaden von der MAV und somit letztlich von den MitarbeiterInnen abzuwenden, haben wir auf unserer Dezembersitzung einvernehmlich mit [REDACTED] beschlossen, dass er bis zum Abschluss des Bewerbungsverfahrens keine Aufgaben in der MAV wahrnehmen kann. Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass [REDACTED] während dieser Zeit auch keinen Zugang zu unserem Email-Postfach, dem MAV-Briekasten und dem MAV-Schrank hatte. Die Leitung hat sich nunmehr für eine andere Person als zukünftigen Wohngruppenleiter entschieden, so dass Frank seit Anfang März seine Tätigkeit in der MAV mit allen Rechten und Pflichten wieder aufgenommen hat.

Auf unserer Februarsitzung hat [REDACTED] eine „Auszeit“ seiner MAV-Tätigkeit bekanntgegeben und gleichzeitig sein Amt als MAV-Vorsitzender niedergelegt. Ganz ausdrücklich möchten wir darauf hinweisen, dass es keinerlei Spannungen, Streit oder sonstige Querelen innerhalb der MAV gegeben hat, die Mike zu diesem Schritt veranlasst haben. Es ist vielmehr so, dass Mike auf Grund persönlicher Lebenszusammenhänge Entlastung gesucht hat. Wir danken [REDACTED] für die

jahrelange engagierte Arbeit als MAV-Vorsitzender und hoffen, dass er seine Arbeit in der MAV bald wieder aufnehmen wird. Auf der gleichen Sitzung wurde [REDACTED] zum neuen MAV-Vorsitzenden gewählt.

Wichtig ist es, an dieser Stelle noch einmal zu erwähnen, dass das BEM-Team davon völlig unberührt bleibt. [REDACTED] und [REDACTED] waren und sind die arbeitnehmerseitigen Vertreter im BEM.

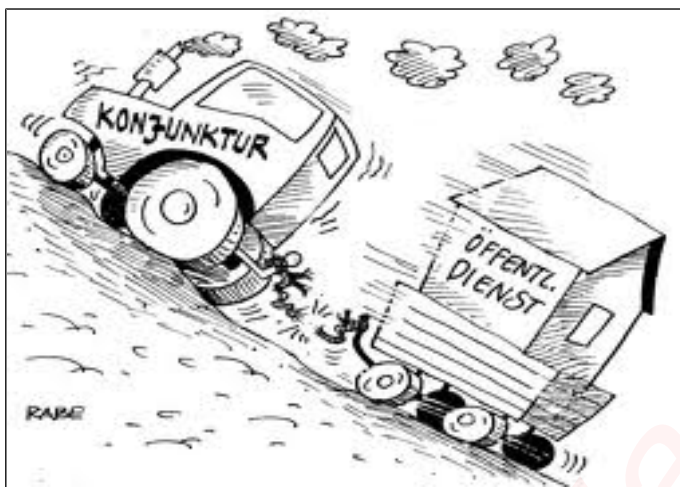
Alle Jahre wieder eine Entgelterhöhung

Auch im Januar diesen Jahres kam es schon wie in den Jahren zuvor zu einer ebenso unverhofften wie vermeintlich unerklärlichen Entgelterhöhung. Und wie alle Jahre erreichten uns dazu Fragen der MitarbeiterInnen, die wir gerne für alle noch einmal beantworten möchten.

Diese Entgelterhöhung geht zurück auf die AVR-Novellierung aus dem Jahre 2008 und wird noch bis 2018 jährlich stattfinden. Aber nur für einen Teil der MitarbeiterInnen führt dies auch zu einer Brutto- wie Nettogehaltserhöhung. Denn der zentrale Gedanke hinter der AVR-Novellierung war, gleiches Geld für gleiche Arbeit zu zahlen, also die Entgelte der jüngeren MitarbeiterInnen und die der älteren anzugleichen.

Somit wurde mit der AVR-Novellierung ein vollständig reformiertes Entgeltsystem mit neuen Entgeltgruppen eingeführt. Die einzelnen Entgelte wurden ebenso neu verhandelt. Diese sollten aber nicht sofort gelten, sondern Schritt für Schritt in einer Übergangszeit bis 2018 eingeführt werden. Also startete man 2008 zunächst einmal mit 90 % der vereinbarten neuen Entgelte. Für MitarbeiterInnen die dadurch finanziell schlechter gestellt waren, wurde die Besitzstandszulage eingeführt. Jahr für Jahr steigen nun die Entgelte um jeweils einen Prozentpunkt (aktuell liegen wir bei 94%) und im Gegenzug sinkt die Besitzstandszulage.

Für MitarbeiterInnen, die die Besitzstandszulage nicht oder nicht mehr erhalten, wirkt sich die alljährliche Entgelterhöhung unmittelbar positiv auf den Brutto- und Nettolohn aus. Dies betrifft alle jüngeren MitarbeiterInnen bis ca. Anfang 40 und alle nach 2008 neu eingestellten MitarbeiterInnen. Für alle anderen MitarbeiterInnen führt die Entgelterhöhung lediglich zu einer Abschmelzung der Besitzstandszulage und bleibt damit ohne Auswirkung auf das Brutto- wie Nettoentgelt. Es findet praktisch nur ein Tausch zwischen einzelnen Bestandteilen des Bruttoentgeltes statt.



Zwei Fortbildungen

Auf unserer Januar-Sitzung haben wir uns gemeinsam mit der Leitung in einem Informations- und Beratungsgespräch mit dem Integrationsfachdienst Prenzlauer Berg mit der Problematik psychisch erkrankter MitarbeiterInnen und deren betrieblicher Integration befasst. Wer Fragen zu dieser Thematik hat, wendet sich bitte direkt an die MAV oder besser noch an das BEM.

Auf der Februarsitzung haben wir uns auf Grundlage einer von [REDACTED] durchgeführten MAV-internen Fortbildung zum Thema „Inklusion“ versucht der Frage anzunähern, inwieweit inklusives Arbeiten völlig neue arbeitsrechtliche Probleme nach sich ziehen könnte. Wir haben dieses Thema erst einmal nur grob abgesteckt und werden uns in Zukunft sicher öfter damit befassen.

Tarifverhandlungen

Eine kurze Anmerkung, diesmal beziehend auf den linksstehenden Cartoon. Jede Tarifierhöhung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat mittelbar auch Auswirkungen auf die Tarifverhandlungen im Bereich DWBO. Denn die Bewohnerentgelte sind unmittelbar an die Löhne im öffentlichen Dienst gekoppelt. Steigen diese, schafft dies Spielräume für Lohnerhöhungen für die Beschäftigten der Diakonie im Bereich DWBO. Wir wünschen VERDI also viel Erfolg bei der stattfindenden Tarifaueinandersetzung.

Verfahrensweisungen

In den nächsten Monaten möchte die Leitung alle Verfahrensweisungen überarbeiten. Dies ist zum einen notwendig geworden, da sich betriebliche Organisationsstrukturen in den letzten Jahren geändert haben. So ist zum Beispiel erst kürzlich die WoZerei hinzugekommen. Außerdem gibt es eine Reihe geänderter gesetzlicher Grundlagen, man denke hier an die Aussetzung des Zivildienstes und die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes. Nicht zuletzt sind sicher etliche Regelungen in den Verfahrensweisungen hinfällig geworden, andere müssten hingegen wegen Änderungen der betrieblichen Praxis neu aufgenommen werden.

Da alle Verfahrensweisungen mitbestimmungspflichtig sind, ist an deren Überarbeitung umfänglich auch die MAV beteiligt. Wir möchten die MitarbeiterInnen hieran beteiligen. Teilt uns also bitte mit, was an einzelnen Verfahrensweisungen geändert werden sollte, wo diese nicht oder nicht mehr der betrieblichen Praxis entsprechen und was unbedingt zusätzlich eingearbeitet werden müsste. Eure Kritiken, Vorschläge, Anregungen und Ideen nehmen wir gerne über den MAV-Briefkasten, per Email an mav@zoar-berlin.de, zur MAV-Sitzung am letzten Mittwoch im Monat oder einfach auch zwischen „Tür und Angel“ entgegen.

Es grüßt Euch die MAV

