

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 3. MAV-Rundbriefs.

Mitarbeiterbefragung

Am 1. Oktober wird unsere in den letzten MAV-Rundbriefen angekündigte Mitarbeiterbefragung starten. Dazu wird allen MitarbeiterInnen, die im Falle fiktiver MAV-Wahlen zu diesem Zeitpunkt wahlberechtigt wären, ein entsprechender Fragebogen zugehen. Wir haben diesen in einem längeren Prozess selbst entworfen und sind – ehrlich gesagt – auch sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Ziel der Befragung ist es, herauszufinden, ob und wie sich das Leitungsverhalten auf die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen auswirkt. Um zu sinnvollen Aussagen zu kommen, wird die Auswertung auch bezogen auf die einzelnen Arbeitsbereiche erfolgen. Wir bitten alle MitarbeiterInnen, sich die ca. 1 Stunde Arbeitszeit zu nehmen und an der Umfrage teilzunehmen. Am 6. Dezember werden wir auf einer Gesamtmitarbeiterversammlung über die Ergebnisse informieren.

Kostenfreies Mitessen für FSJ, Praktikanten und MAE

Ganz kurz nach Fertigstellung unseres letzten MAV-Rundbriefes konnten wir mit der Leitung eine Vereinbarung erzielen, dass FSJ-ler, Praktikanten und MAE-Kräfte im SDW ZOAR kostenfrei mitessen können. Angesichts der geringen Vergütung, die diese im Gegenzug für ihre meist richtig gute Arbeit erhalten, finden wir das eine außerordentlich begrüßenswerte Verbesserung. Wir bedanken uns noch einmal für die diesbezüglichen Hinweise, die wir von Mitarbeiterinnen erhalten haben.

Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit

Kurz vor dem Abschluss steht eine Dienstvereinbarung mit der Leitung zur Altersteilzeit. Nach dieser werden MitarbeiterInnen ab dem vollendenden 55.

Lebensjahr einen Anspruch darauf haben, als Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in 8-Stunden-Diensten ableisten zu können. Damit erhöht sich dann die Anzahl der freien Tage, was für viele ältere MitarbeiterInnen sicher von Vorteil ist. Völlig unberührt davon besteht natürlich auch weiterhin die Möglichkeit, die Arbeitszeit in 6-Stunden-Diensten abzuleisten.

AVR: Änderungen beim Urlaub

Vorweg: An der Anzahl der Urlaubstage ändert sich nichts. Die AVR unterscheiden aber nunmehr zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub (=20 Tage) und dem tariflichen Mehrurlaub. Hintergrund ist die Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes vom Januar 2009, nach der zu mindestens der gesetzliche Mindesturlaub auch bei Langzeiterkrankung nicht verfallen kann. Dies hat zu Rechtsunsicherheiten ebenso geführt wie zu befürchten war, dass sich bei Langzeiterkrankten erhebliche Urlaubsansprüche aufsummieren können. Der altersabhängige tarifliche Mehrurlaub verfällt nach der Neuregelung grundsätzlich spätestens am 30. September des Folgejahres.

Es stellt sich jetzt die Frage, welcher Urlaub wann als genommen gilt. Dazu wurde in den § 28 Abs. 7 AVR eine klare Regelung eingefügt. Demnach wird Urlaub immer in folgender Reihenfolge genommen: 1) Resturlaub aus dem Vorjahr 2) gesetzlicher Urlaub 3) Zusatzurlaub (z.B. aus Nachtstunden) und 4) zuletzt der tarifliche Mehrurlaub.

AVR: Änderungen bei Dienstbefreiungen

Die in den AVR geregelten Ansprüche auf Dienstbefreiung, z.B. bei Geburt eines Kindes oder Tod eines Elternteils, wurden präzisiert. Es ist nunmehr klar geregelt, dass Dienstbefreiungen innerhalb von 2 Wochen nach Eintritt des Ereignisses genommen werden müssen.

Beide Neuregelungen der AVR haben wir auch zum genaueren Nachlesen in die Arbeitsbereiche gemailt. Da wir mit Hilfe unserer schönen neuen Technik jetzt sicher öfter Informationen per Mail versenden werden, wäre es sinnvoll, ihr legt Euch in Outlook einen Ordner „Informationen der MAV“ an.

Tarifrunde 2011

Wir hatten im letzten MAV-Rundbrief von der Erhebung der AGMV zu Tarifforderungen für das Jahr 2011 berichtet. Leider haben nur etwa 10 % der ca. 300 angeschriebenen MAVen geantwortet. Diese sprechen sich vor allem für Tarifsteigerungen von 5 - 8 %, Regelungen zur Altersteilzeit, Ausgleichsregelungen für das „Holen aus dem Frei“ und verbesserter Beihilfen aus.

Rein bezogen auf die Vergütungen fordert die AGMV selbst „3 % + Inflationsausgleich“. Wir haben nicht den Eindruck, dass es bereits in Kürze einen Tarifabschluss für 2011 geben wird.



Belohnung verdienstvoller Mitarbeiter

Auf Anregung der Leitung haben wir auf einem der letzten Treffen mit dieser die Frage diskutiert, ob und wenn ja wie, besonders verdienstvolle oder vorbildliche MitarbeiterInnen gewürdigt werden könnten. Als reine Gedankenspielerlei sollte diese Thematik eigentlich nicht weiter öffentlich werden, andererseits haben wir

mit der Leitung auch nicht explizit Vertraulichkeit vereinbart. Jedenfalls wurden wir von MitarbeiterInnen angesprochen, ob es stimmt, dass wir uns derartigen Überlegungen nicht anschließen wollten. Ja, das stimmt. Wir halten es für problematisch, einzelnen MitarbeiterInnen Zuwendungen und Belobigungen - in welcher Form auch immer - zukommen zu lassen, ohne dass dies auch Neid und Missgunst bei anderen MitarbeiterInnen hervorrufen könnte und zu Ungerechtigkeiten an anderer Stelle führen würde. Wir möchten stattdessen, dass beständig an einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung gearbeitet wird, in dem auch kleine und unscheinbare Leistungen ihre Würdigung erfahren.

MAV - BEM

Es ist in letzter Zeit vereinzelt vorgekommen, dass MitarbeiterInnen die **Mitarbeitervertretung (MAV)** und das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** „in einen Topf“ geworfen haben. Dazu an dieser Stelle noch einmal ein paar erläuternde Worte.

Die MAV ist ein 5-köpfiges Gremium, das sich einzig und allein aus Vertretern der Arbeitnehmerseite zusammensetzt und mehr oder minder alle Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem (kirchlichen) Arbeitgeber vertritt.

Das BEM dagegen ist ein 4-köpfiges Gremium, dem jeweils 2 durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite berufene Mitglieder angehören. Das BEM kümmert sich ausschließlich um die betriebliche Integration von Krankheit oder Behinderung betroffener oder bedrohter MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen sind durch [REDACTED] und [REDACTED] – beide auch in der MAV - im BEM vertreten.

Da das BEM einer eigenen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegt, werden BEM-Verfahren nie innerhalb der MAV behandelt.

Es grüßt Euch
die MAV