

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

wir freuen uns, Euch den nunmehr 7. MAV-Rundbrief vorlegen zu können.

Verfahrensanweisung Arbeitszeitkonten

Weiterhin sind wir mit den Verfahrensweisungen beschäftigt, die uns nach und nach von der Leitung vorgelegt werden. Jene über die Arbeitszeitkonten konnten wir ohne nennenswerte Änderungen unterschreiben. Da es immer wieder zu Verärgerungen über den Umgang mit den Arbeitszeitkonten, im Speziellen dem Abbau von Plusstunden durch die Wohngruppenleiter bzw. Zeitkontenverantwortlichen gibt, möchten wir in diesem Rundbrief einmal auf eine wichtige Passage in dieser Verfahrensweisung hinweisen, die wir bereits in der vergangenen Amtszeit erfolgreich verhandelt haben.

„Der Abbau von Plusstunden vom Arbeitszeitkonto erfolgt möglichst in einvernehmlicher Absprache mit dem Mitarbeiter. Der Abbau soll zeitnah, mindestens jedoch im laufenden Kalenderjahr angestrebt werden. Der Zeitkontenverantwortliche kommt dabei seiner Fürsorgepflicht und seiner Verantwortung für die Mitarbeiter nach.“

Diese Regelung sollte für alle, die sich beim Abbau ihrer Plusstunden ungerecht behandelt fühlen, eine gute Argumentationsgrundlage sein.

Tarifrunde 2013

Zu unserem eigenen Erstaunen ist bereits die Tarifrunde 2013 ins Laufen gekommen. Zunächst schienen es sehr einvernehmliche Tarifverhandlungen zu werden, denn Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite wollten auf jeden Fall eine

Schlichtung verhindern, da diese zu keinen besseren Tarifbeschlüssen führe. Bei der Entgelterhöhung lagen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite mit 4,5 % Gesamtsteigerung in 2013 gleichauf. Daneben gab es einige wenige, aber nicht besonders wesentliche Streitpunkte.

Nach einer nicht repräsentativen Umfrage in ihren Verbänden haben die Arbeitgeber ihr Angebot inzwischen jedoch zurückgezogen und bieten eine Entgelterhöhung von 4,5 % bis Ende 2014 an, was einer Halbierung des bisherigen Angebots für 2013 gleichkommt.

Die Forderung der Arbeitnehmerseite lautet nunmehr: 6 % Entgeltsteigerung in 2013, mindestens jedoch 150 Euro im Monat. Es wird also wahrscheinlich doch zu einer Schlichtung kommen.

Neben den reinen Entgelterhöhungen werden derzeit einige weitere Forderungen der Arbeitnehmerseite verhandelt. So steht eine Prämie für „Holen aus dem Frei“ in Höhe von 30 Euro zur Diskussion. Zudem fordert die Arbeitnehmerseite die Einführung einer „Erfahrungsstufe 2“ mit entsprechend höherem Entgelt und eine Verkürzung der Verweildauer in der Basis- und der Erfahrungsstufe 1 auf jeweils 4 Jahre. Außerdem möchte die Arbeitnehmerseite erreichen, dass Urlaubsansprüche aus der Beschäftigungszeit, wie sie ab 2013 entstehen können, bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb der Diakonie nicht verloren gehen, wie dies jetzt noch der Fall wäre.

Wir werden sehen, wie die Gesamteinigung aussehen wird.

MAV-interne Fortbildungen

In unserer Juni-Sitzung haben wir uns mit Burnout und der Berechnung von Urlaubsbruchteilen beschäftigt.

Urlaubsbruchteile entstehen, wenn Mitarbeiter nicht ganzjährig im Arbeitsverhältnis stehen.

In der Juli-Sitzung hatten wir dann noch einmal die AVR-Regelungen zur Jahressonderzahlung zum Thema. Diese findet ihr in Anlage 14 in den AVR, entweder in der Broschüre oder auf dem Desktop am Computer, dies zur Information, weil uns alle Jahre Fragen zur Jahressonderzahlung erreichen. Auf gleicher Sitzung sind wir auch die neue Urlaubsstaffel ab 2013 (siehe letzten MAV-Rundbrief) einmal genauer durchgegangen.

Wegen der starken Hitze haben wir uns im August dann mit den entsprechenden Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung befasst, über die wir rechtzeitig vor dem nächsten Sommer im Rundbrief 2. Quartal 2013 informieren werden.



24. und 31. Dezember

Alle Jahre wieder herrscht auch Unsicherheit, wie diese beiden Tage in der Dienstplangestaltung und dessen Abrechnung behandelt werden. Die dazugehörige Regelung findet man im § 9c Abs. 1 der AVR. Demnach werden diese Tage wie freie Tage angesehen und vermindern die Anzahl der Arbeitstage im Dezember um 2. Der Dezember 2012 hat also nur 17 Arbeitstage.

In eigener Sache

Wir würden diesen Rundbrief zukünftig auch gerne dazu nutzen, Euch ganz konkrete Antworten zu bestimmten

arbeitsrechtlichen oder anderen Fragen zu geben, die vielleicht auch für alle anderen MitarbeiterInnen von Interesse sein könnten. Schickt uns eure Frage einfach an mav@zoar-berlin.de oder lasst sie uns über unseren MAV-Briefkasten im Erdgeschoss zukommen. Eine Frage, die uns immer wieder einmal „zwischen Tür und Angel“ gestellt wird, ist die nach dem

Kommen aus dem Frei

Wir übernehmen hier die weitgehend anerkannte Rechtsauffassung von verdi.

Grundsätzlich ist der Dienstplan eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die einseitig nicht mehr geändert werden kann.

Es gibt also zunächst keine Verpflichtung, zu Förderkonferenzen, Teamsitzungen oder Supervision aus dem „frei“ zu erscheinen. Für diese Veranstaltungen sind ganz normale Dienste einzuplanen, zumal deren Termine meist lange im Voraus feststehen, so dass deren Berücksichtigung im Dienstplan problemlos möglich ist. Es gibt zudem eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers, so dass dieser einen Mitarbeiter nicht so ohne Weiteres nach Hause schicken kann, etwa nach Ende einer Teamsitzung. Dazu weisen wir auch noch einmal auf die eingangs zitierte Passage aus der Verfahrensweisung „Arbeitszeitkonten“ hin.

ABER: Es gibt Fürsorgepflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, nach denen sich der Arbeitnehmer „wohlwollend“ seinem Arbeitgeber gegenüber zu verhalten hat und hin und wieder auch in geplanter Freizeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss. Die MAV geht davon aus, dass dies ein- oder zweimal im Jahr rechtlich vertretbar ist und auch nur dann, wenn dafür triftige Gründe vorliegen.

Erfreulicherweise stellt das „Kommen aus dem Frei“ in unserer Einrichtung aber kein größeres Problem mehr dar.

Es grüßt Euch die MAV

