



Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres 11. MAV-Rundbriefes.

Tabelle der Grundentgelte ab September 2013 und ab Januar 2014

Beiliegend erhaltet ihr die Tabelle der Grundentgelte, die ab September 2013 und ab Januar 2014 gelten. Wir wollen Euch eine Hilfe zur Verfügung stellen, damit ihr Euch nicht durch die gefühlten tausenden von Entgelttabellen in den AVR arbeiten müsst. Und gerne möchten wir – gerade auch für die neueren MitarbeiterInnen – diese noch einmal genauer erläutern.

2 % im September 2013

Im September tritt die 2. Stufe des Tarifabschlusses 2013 / 14 in Kraft. Die Grundentgelte steigen um 2 %.

1 % im Januar 2014

Diese Steigerung der Grundentgelte geht zurück auf die AVR-Novellierung von 2008 und ist nicht ganz einfach zu erklären.

Damals wurde der Grundsatz eingeführt, gleiches Geld für gleiche Arbeit zu zahlen und die bisherigen Lebensaltersstufen abzuschaffen. Jüngere sollten das gleiche Entgelt erhalten wie Ältere, wenn sie die gleiche Arbeit leisten. Daher wurde eine völlig neue Entgeltsystematik eingeführt, deren schnelle Umsetzung allerdings zu sehr hohen kurzfristigen Lohnkostensteigerungen geführt hätte. Die Tarifparteien haben sich daher auf einen Übergangszeitraum von 10 Jahren geeinigt. Die damals verhandelten Tabellenentgelte wurden daher um 10 Prozent abgesenkt und ausgleichende Besitzstandszulagen für diejenigen eingeführt, die dadurch weniger verdienten. Seitdem steigen Jahr für Jahr im Januar die Grundentgelte um einen Prozentpunkt und Besitzstandszulagen werden entsprechend abgeschmolzen, bis 2018 dann 100 % der Tabellenentgelte erreicht sind. 2014 liegen wir bei 96 % der Tabellenentgelte. Dies ist die Absenkung um 4 %, die ganz oben in der Tabelle ab Januar 2014 steht.

Bei MitarbeiterInnen mit geringer oder keiner Besitzstandszulage führt diese 1%ige

Entgeltsteigerung zu einem realen Plus des Brutto- wie Nettogehalts. Bei allen anderen wird lediglich die Besitzstandszulage abgeschmolzen, so dass Brutto wie Nettogehalts gleich bleiben.

Erfahrungsstufe II

Mit dem Tarifabschluss 2013 / 14 wurde ab Februar 2013 die völlig neue Erfahrungsstufe II eingeführt. In die Erfahrungsstufe II kommt, wer 48 Monate in der Erfahrungsstufe I war.

Rechenbeispiel: Wer in Juni 2013 in die Erfahrungsstufe I kam, kommt im Juli 2017 in die Erfahrungsstufe II.

Wer bereits vor Februar 2013 in der Erfahrungsstufe (jetzt Erfahrungsstufe I) war, bekommt die Zeit in dieser zur Hälfte anerkannt.

Rechenbeispiel: Wer im April 2009 in die Erfahrungsstufe kam, hat bis Januar 2013 schon 46 Monate in dieser verbracht. Davon die Hälfte macht 23 Monate. Es muss dann also ab Februar 2013 nicht 48 Monate sondern nur 25 Monate (48 – 23) in der Erfahrungsstufe I verweilt werden, um dann im März 2015 in die Erfahrungsstufe II zu kommen.

Überlastungsanzeige

In unserer Juli-Sitzung haben wir uns eingehender mit der Überlastungsanzeige beschäftigt, weil wir beobachten, dass – gerade auf den Wohngruppen – die Personalsituation häufiger als früher so angespannt ist, dass oft die gewohnte Qualität nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Im schlimmsten Fall kann nur noch eine Grundversorgung gewährleistet werden und es drohen Gefahren für MitarbeiterInnen und BewohnerInnen.

Rechtsgrundlagen:

§ 1 Arbeitsschutzgesetz – Pflichten des Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen und Unterlassungen betroffen sind.

§ 16 Arbeitsschutzgesetz – Besondere Unterstützungspflichten

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Ihr seit also gesetzlich verpflichtet, der Dienststellenleitung mitzuteilen, wenn irgendein Umstand – hier die personelle Besetzung – zu unmittelbaren und erheblichen Gefahren für Personen führt. Denn nur, wenn die Dienststellenleitung darüber Kenntnis erlangt, kann sie auch personell oder arbeitsorganisatorisch entgegenwirken. Außerdem trägt ihr das Haftungsrisiko, wenn eine solche Meldung an die Dienststellenleitung unterbleibt.

In einer Überlastungsanzeige stellt ihr der Dienststellenleitung oder dem unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich dar, dass trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Arbeit die Sicherheit und Gesundheit von BewohnerInnen oder MitarbeiterInnen objektiv in konkreten Situationen nicht mehr sichergestellt und einzelne Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß durchgeführt werden können. Eine Überlastungsanzeige sollte mit anderen Kollegen und der MAV abgestimmt sein und bereits ausgeschöpfte Möglichkeiten der Mängelbeseitigung enthalten.

Kurzer Wechsel und Minusstunden

Bei einem betrieblich, z.B. durch kurzfristige Personalausfälle bedingten kurzen Wechsel von 22:00 auf 6:00 Uhr ist es zwingend erforderlich, die Ruhezeit von 10 Stunden einzuhalten. Für gewöhnlich heißt dies, den Spätdienst um 20 Uhr zu beenden oder den Frühdienst erst um 8 Uhr anzutreten. Dabei entstehen 2 Minusstunden. Es stellt sich die Frage, ob diese 2 Minusstunden dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zur Last fallen. Schon alleine aus Gerechtigkeitsüberlegungen ist die MAV der Auffassung, dass diese Stunden nicht dem Arbeitnehmer zur Last fallen können. Denn die Bereitschaft, den eigenen Dienstplan zu ändern führt dann zu einem Nachteil für den betreffenden Mitarbeiter. Diesem Nachteil könnte er nur entgehen, wenn er sich auf die Dienstplanänderung gar nicht erst einlasse, was

aber auch nicht empfohlen werden kann, da dies zu noch größeren Nachteilen für die betrieblichen Abläufe führen würde. Es ist der MAV bisher leider nicht gelungen, die Dienststellenleitung hiervon zu überzeugen.



Kommen aus dem Frei

Wir möchten wiederholt darauf hinweisen, dass MitarbeiterInnen nicht aus dem Frei kommen müssen. Wenn Förderkonferenzen, Supervisionen oder Teambesprechungen zu Pflichtveranstaltungen erklärt werden, dann muss die Dienstplangestaltung so erfolgen, dass der Teilnahmepflicht auch nachgekommen werden kann. Und dazu ist es erforderlich, dass man zur betreffenden Zeit im Dienst ist.

Dementsprechend gibt es rechtlich auch keine „Wegezeit“, denn verpflichtendes „Kommen aus dem Frei“ ist grundsätzlich gar nicht vorgesehen. Dennoch finden wir es mehr als bedauerlich, dass die bisherige Kulanzregelung für diejenigen, die dann doch freiwillig aus dem Frei kommen, durch die Dienststellenleitung nicht aufrechterhalten wurde.

Mit Übernahme der Leitung der Wohngruppe 6 hat sich [REDACTED] entschlossen, seine MAV-Tätigkeit niederzulegen. Dies ist zwar rechtlich betrachtet nicht erforderlich, aber sicher doch sinnvoll. Wir danken Frank für die gute und engagierte Arbeit in der MAV und wünschen ihm viel Erfolg bei seiner neuen Tätigkeit. Wer [REDACTED] nachfolgt, werden wir Mitte Oktober geklärt haben und dann auch bekannt geben.

Es grüßt Euch die MAV