

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich Willkommen zur Lektüre unseres MAV-Rundbriefes, in dem wir nun bereits zum 13. Mal über unsere Arbeit berichten.

Neue Räumlichkeiten

Seit Juni nutzen wir für unsere MAV-Sitzungen die Räumlichkeiten in der Cantianstr. 7 („Roter Salon“). An dieser Stelle einen herzlichen Dank an Frau [REDACTED] die das unkompliziert möglich gemacht hat. Wir können dort ruhiger und konzentrierter arbeiten als dies neben der WoZerei möglich war. Auch die WoZerei ist sicher zufrieden, dass sie nicht an einzelnen Tagen Teile ihres Arbeitsbereiches abgeben muss. Für den Kontakt zu den MitarbeiterInnen ändert sich abgesehen von einem kleinen Fußweg rein gar nichts. Am Besten nutzt ihr den kleinen Fahrstuhl, da die Gemeindetür immer abgeschlossen sein soll.

Leider können wir aber unsere Arbeitsmittel und Unterlagen dort nicht lagern. Wir haben daher unseren bisherigen Tagesablauf umgestellt und beginnen jetzt immer vormittags mit der MAV-internen Fortbildung, weil wir hierzu nicht an den MAV-Schrank müssen. Alle Tätigkeiten, zu denen wir an unseren Schrank müssen, versuchen wir soweit wie möglich auf die Zeit nach Ende der WoZerei zu legen.

Dienstbefreiung, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Auf unserer MAV-internen Fortbildung im Juni haben wir uns mit den Möglichkeiten von Dienstbefreiung (§ 11 AVR) und Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung (§ 29a AVR) befasst.

Für alle, die in irgendeiner Art und Weise vorübergehend in zeitlicher Hinsicht Schwierigkeiten haben, Arbeits- und Privatleben zu vereinbaren, enthalten diese Paragraphen interessante Regelungen.

§ 11 Dienstbefreiung

Dienstbefreiung bedeutet, unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt zu werden.

Wir wollen hier nicht alle Regelungen wiedergeben. Im Wesentlichen geht es um die Geburt eigener Kinder sowie Tod und schwere

Erkrankung von Familienangehörigen, für die in verschiedenen Fristen bis zu 4 Arbeitstage im Jahr Dienstbefreiung beantragt werden kann.

Besonders interessant ist Unterpunkt (f), der die ärztliche Behandlung von MitarbeiterInnen während der Arbeitszeit regelt. Wenn die Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muss – etwa weil die Öffnungszeiten des Arztes keine andere Möglichkeit lassen und die ärztliche Untersuchung keinen Aufschub duldet – ist für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der Wegezeiten Dienstbefreiung zu gewähren. Dazu ist eine Bescheinigung vom Arzt vorzulegen. Natürlich muss vorrangig versucht werden, die Behandlung außerhalb der Dienstzeiten zu legen.

Für die befristet beschäftigten MitarbeiterInnen ist wichtig zu wissen, dass auf Verlangen angemessene Dienstbefreiung zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren ist. Hier denke man an die notwendigen Arbeitsamtsbesuche, Vorstellungsgespräche oder Probearbeitstage.

§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Hier geht es um eine Reduzierung der Arbeitszeit unter Fortfall der Bezüge. Kurzformel: Weniger arbeiten = weniger Geld. Die Regelungen sind weitreichend und auch kompliziert, so dass wir auch hier nur das Wichtigste und die für die MitarbeiterInnen interessantesten Möglichkeiten wiedergeben wollen.

Zwar handelt es sich durchgehend um Soll- und Kann-Bestimmungen, denen aber entsprochen werden muss, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen sind Beurlaubungszeiten von 6 Monaten bis längstens 6 Jahren möglich.

Nach 8jähriger Betriebszugehörigkeit besteht auch ohne Angabe von Gründen die Möglichkeit, sich bis zu 1 Jahr beurlauben zu lassen.

Interessant ist sicher auch die Möglichkeit, für bis zu 5 Jahren – ggf. mit Verlängerung - die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Bei allen Varianten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist das eigentlich Bedeutsame, dass zu einem vereinbarten Zeitpunkt das frühere Dienstverhältnis uneingeschränkt wieder auflebt.

Themen früherer Rundbriefe

In den bisherigen Rundbriefen haben wir auch oft ganz grundsätzliche arbeitsrechtliche Fragestellungen thematisiert. Um das bei Bedarf und Interesse auch wiederzufinden, hier einmal eine Auflistung, welche Themen wir in welchem Rundbrief behandelt haben. Bei Bedarf können wir frühere Rundbriefe auch nachliefern.

Krankheitsbedingte Kündigungen	RB 2/2011
Jahressonderzahlung	RB 4/2011
Besitzstandszulage, AVR-Novellierung, Übergangsregelungen	RB 1/2012
Nebenbeschäftigungen	RB 2/2012
Erfahrungsstufe II	RB 4/2012
Pause bei 6-Stunden-Diensten	RB 4/2012
Regelung 30 Euro für kurzfristiges Kommen aus dem Frei	RB 1/2013
Direktionsrecht „Holen aus dem Frei“	RB 1/2013
Verfall von Urlaub	RB 1/2013
2. Hälfte Jahressonderzahlung	RB 2/2013
Überlastungsanzeige	RB 3/2013
Kündigungsschutz nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und Vollendung des 40. Lebensjahres	RB 4/2013
Tarifabschluss 2015 / 2016	RB 1/2014
ACK-Klausel	RB 1/2014

Treffen MAV – Dienststellenleitung – BEM

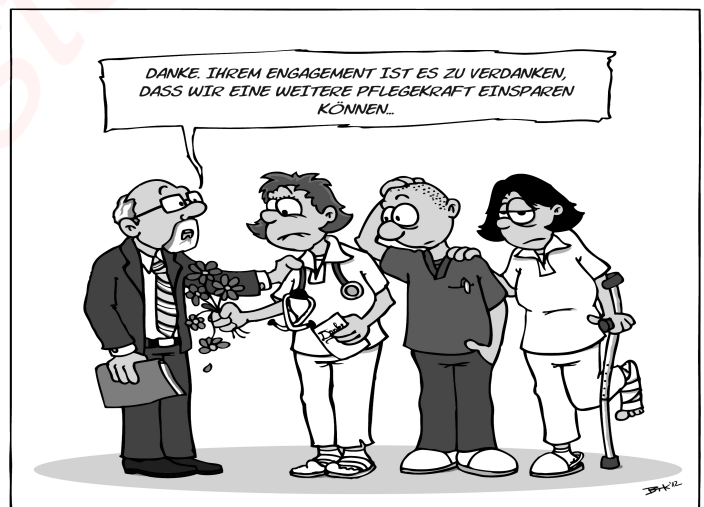
Am 27. August fand das schon seit langem geplante Treffen zwischen MAV, BEM und Dienststellenleitung statt.

Das Gespräch war von einer ausgesprochen offenen, konstruktiven und fairen Atmosphäre geprägt. Wir konnten herausarbeiten, dass das BEM nach anfänglichen Schwierigkeiten das Vertrauen der MitarbeiterInnen gewonnen hat und dass das BEM in Zukunft an Bedeutung

gewinnen wird. Gleichzeitig musste aber auch festgestellt werden, dass es immer noch gesamtbetriebliche Organisations- und Kommunikationsmängel gibt. Hier geht es vor allem darum, dass die bestehende Betriebsvereinbarung zum BEM an vielen Stellen davon spricht, dass das BEM „Entscheidungen“ trifft. Allen Beteiligten wurde klar, dass dies natürlich unsinnig ist, da betriebsrelevante Entscheidungen letztlich nur von der Dienststellenleitung getroffen werden können.

Einvernehmlich haben wir uns daher mit der Dienststellenleitung darauf verständigt, eine völlig neue Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zum 1. Januar 2015 in Kraft treten zu lassen.

Grundlegendste Änderung wird die personelle Zusammensetzung des BEM sein. Ihm werden zukünftig auch Frau [REDACTED] als Vertreter der Dienststellenleitung und ein noch zu bestimmendes Mitglied der MAV angehören. Wir werden im nächsten Rundbrief ausführlich über diese sinnvollen Neuerungen berichten.



Externe Fortbildungen

Wir werden dieses Jahr noch einige Fortbildungen nutzen:

15.10. [REDACTED] Direktionsrecht des Arbeitgebers

12.11. [REDACTED] und [REDACTED] Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen

Es grüßt Euch die MAV

