

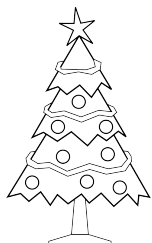
Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 16. MAV-Rundbriefes. Auch diesmal behandeln wir Themen, die die MAV in den letzten Monaten beschäftigt hat.

Zulage für Heilig Abend

Die Gespräche um eine Zulage für Heiligabend sind zu folgendem Ergebnis gekommen:

Am 24. Dezember gibt es ab 14:00 Uhr steuerfreie Feiertagszuschläge in Höhe von 50 %.



Außerdem erhalten MitarbeiterInnen im Spätdienst für die Zeit von 14 bis 22 Uhr 1 Stunde für je 2 Stunden geleisteter Arbeit auf ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. So können also 4 Plusstunden bei einem 8-Stundendienst an Heilig Abend entstehen.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung steht kurz vor dem Abschluss, so dass die Regelung bereits Heiligabend 2015 greifen wird.

Die Dienstvereinbarung ist zunächst bis 31. Dezember 2015 befristet um sie dieses Jahr einem Praxistest zu unterziehen und dann nächstes Jahr um etwaige Unklarheiten korrigiert zu verlängern. Daher nehmen wir gerne Eure Erfahrungen mit der Regelung für Heilig Abend entgegen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

Vertreter der MAV

Wie im letzten Rundbrief bereits erwähnt, wird Monika Schulz als MAV-Vertreterin für den Fall, dass die BEM-Vertreterin der MAV – [REDACTED] – längerfristig ausfällt, diese im BEM vertreten. Dazu werden wir die Dienstvereinbarung zum BEM Ende Oktober um einen entsprechenden Passus ergänzen.

Hinweis!

An dieser Stelle möchten wir Euch nochmal

ans Herz legen, dass Ihr Euch jederzeit bei arbeitsbedingten und gesundheitlichen Themen oder Problemen vertrauensvoll an das Integrationsteam des BEMs unseres Hauses wenden könnt.

Viele von Euch haben erst Kontakt mit dieser Institution, wenn sie länger als 6 Wochen in 12 aufeinander folgenden Monaten krank waren und daher vom BEM eingeladen wurden.

Wir könnten uns jedoch vorstellen, dass das Aufzeigen von Belastungen und Problemen zu Lösungen oder Entlastungen beitragen könnte, ehe häufige oder lange Krankheitsphasen entstehen.

Nachtstunden und Zusatzurlaub

Bald ist es wieder soweit, dass die zusätzlichen Urlaubstage aus den Nachtarbeitsstunden und der Wechselschicht ermittelt werden. Schaut und zählt am besten schon jetzt wie viele Nachtarbeitsstunden ihr geleistet habt, damit Euch am Ende nicht nur ein paar wenige Stunden für einen oder mehrere Zusatzurlaubstage fehlen. Gezählt wird von Januar bis Dezember eines Jahres. Hier die rechtliche Grundlage, welche sich selbst erklärt:

AVR § 28b

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schicht-plan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens:

**110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage,**

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Bei nicht vollbeschäftigten MitarbeiterInnen vermindert sich die Zahl der in diesem Paragraphen geforderten Nachtarbeitsstunden.

Hier ein Beispiel für eine 75%-Kraft:

110 Nachtstunden entsprechen einem Zusatzurlaubstag bei einer 100% - Kraft.

Wieviele Nachtstunden entsprechen einem Zusatzurlaubstag bei einer 75%-Arbeitskraft?

$$\frac{110 \times 75}{100} = 82,5$$

Also 82,5 Nachtstunden entsprechen einem zusätzlichen Urlaubstag für eine 75% Kraft.

Achtung!

Für MitarbeiterInnen, die Anspruch auf Zusatzurlaub haben (also mindestens 110 Nachtstunden bei Vollzeit erarbeitet haben), erhöht sich der Zusatzurlaub ab dem 50. Lebensjahr um einen, ab dem 57 Lebensjahr um zwei weitere Tage im Jahr. Der Zusatzurlaub darf 4 Tage, für über 50jährige 5 Tage und der Gesamturlaub 34 im Jahr nicht übersteigen.

AVR § 28a

(3) Zusatzurlaub wird neben dem Erholungsurlaub nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche nicht überschreiten.

Es lohnt also in jedem Falle die kritische Marke von 110 Nachtstunden bei Vollzeit am Jahresende im Auge zu behalten.

Dienstplanabrechnung im Krankheitsfall

In der Vergangenheit erreichten uns immer wieder Anfragen zur Dienstplanabrechnung im Krankheitsfalle.

MitarbeiterInnen beklagten nach einer Arbeitsunfähigkeit ein zum Teil nicht unerhebliches Maß an Minusstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto. Dies wird in aller Regel als ungerecht empfunden und ist nur

schwer nachvollziehbar, zumal es sich hierbei um einen Ausgleich für bereits geleistete Arbeitstage (Freizeitausgleich) handelt.

Tatsächlich ist es jedoch leider so, dass laut AVR Freizeitausgleich im Krankheitsfall nicht geschützt ist und somit nicht nachgewährt wird. Erst bei **zwei zusammenhängenden Wochen** Freizeitausgleich, wird die zweite Woche nachgewährt und geht damit nicht verloren, die erste Woche fällt jedoch der Arbeitsunfähigkeit „zum Opfer“.

Voraussetzung für die Nachgewährung des Freizeitausgleiches in der zweiten Woche ist darüber hinaus, dass der Freizeitausgleich von der MitarbeiterIn beantragt wurde sowie eine Kennzeichnung des Freizeitausgleiches im Dienstplan (z.B. ZA).

Die Wahrscheinlichkeit, Freizeitausgleich über die Krankheit hinaus zu retten, ist rechtlich betrachtet leider sehr gering. Da mag es trösten, dass manch MitarbeiterIn während einer Erkrankung auch sicher von geplanten Plusstunden profitiert hat.



Externe Fortbildungen

Anfang November besuchen Kerstin und Sabine eine Fortbildung zum Thema „Dienstplangestaltung“. Beide nehmen gerne dazu Eure Fragen auf, um sie dort zu thematisieren.

Es grüßt Euch die MAV