



Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
mit Freude legen wir Euch heute den 8. MAV-Rundbrief vor.

Tarifeinigung 2013 / 2014

Viel schneller und unspektakulärer als erwartet, haben die Tarifparteien im Oktober eine Einigung für die Jahre 2013 und 2014 erzielt. Wir wollen die Ergebnisse, die alle zum 1. Februar 2013 in Kraft treten, im Einzelnen erläutern.

Erhöhung der Tabellenentgelte

In zwei Stufen zum 1. Februar und zum 1. September 2013 steigen alle Tabellenentgelte um jeweils 2 Prozent. Die Septembererhöhung kann bis spätestens Februar 2014 verschoben werden, wenn diese zu einem negativen Betriebsergebnis in 2013 führen würde.

Für 2014 sind keine Entgelterhöhungen vorgesehen, es sei denn, die Inflationsrate beträgt im Zeitraum Oktober 2012 bis September 2013 im Jahresdurchschnitt mehr als 3 %. In diesem Falle werden im Oktober 2013 Verhandlungen für 2014 aufgenommen.

2012 und 2013 zusammengekommen sind damit Gehaltssteigerungen von 7,1 % beschlossen worden. Dies liegt über den Abschlüssen im öffentlichen Dienst, wobei das geringere Ausgangsniveau in der Diakonie bedacht werden muss.

30 Euro für Holen aus dem Frei

Vereinbart wurde zudem eine Entschädigungsregelung für MitarbeiterInnen in den Entgeltgruppen 1 – 8, die nach einem Dienstplan arbeiten. Diesen wird ein Betrag von 30 Euro entweder im Regelfall ausgezahlt oder auf Antrag auf ein Zeitwertkonto gutgeschrieben, wenn sie kurzfristig d.h. weniger als 96 Stunden (4 Tage) auf Veranlassen des Arbeitgebers einen Dienst übernehmen, obwohl sie frei gehabt hätten. Ein Zeitwertkonto ist nichts anderes als ein Langzeitarbeitskonto.

Ein **Beispiel** mag diese Neuregelung

veranschaulichen. An beiden Wochenendtagen fällt der Spätdienst aus, ein anderer Mitarbeiter, der eigentlich frei hätte, wird gefragt, ob er diese Dienste übernehmen würde und tut dies auch.

Wird der freihabende Mitarbeiter am Montag gefragt, springt er wie bisher ohne Entschädigung am Wochenende ein, da der Montag außerhalb der 96-Stundenfrist liegt. Wird er dagegen am Donnerstag gefragt, erhält er für beide Tage eine Entschädigung von je 30 Euro, in der Regel ausbezahlt oder auf dem Zeitwertkonto gutgeschrieben.

Schwieriger sind im Beispiel die Tage Dienstag und Mittwoch zu beurteilen, denn hier kommt es auf den genauen Zeitpunkt an, an dem der Mitarbeiter gefragt wurde. Jeder kann sich ja selbst ein paar Szenarien errechnen.

Wir warten noch auf die genauen Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission, die wir dann per Email in alle Arbeitsbereiche weitergeben werden.

Wichtig ist, dass mit dieser Neuregelung keine Zuverdienstmöglichkeit geschaffen wurde, sondern in erster Linie das geplante „Frei“ geschützt werden soll.

Erfahrungsstufe 2

Für die Entgeltgruppen 5 - 13 wird eine Erfahrungsstufe 2 eingeführt. Die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 beträgt 48 Monate. Das Tabellenentgelt der neuen Erfahrungsstufe 2 beträgt 110 % der Basisstufe.

Als Anhang zu diesem Rundbrief haben wir die von Februar bis August 2013 gültige „Tabelle der Grundentgelte“ beigefügt und um paar eigene Kommentare ergänzt, um diesen und andere Sachverhalte zu verdeutlichen. Wir möchten damit gerne allen – besonders aber auch den neueren - MitarbeiterInnen die Entgeltsystematik der AVR noch einmal näherbringen.

Bereits zurückgelegte Zeiten in der Erfahrungsstufe 1 werden zur Hälfte anerkannt. **Beispiel:** Jemand ist seit 2008

in der Erfahrungsstufe, also seit 60 Monaten. Die Hälfte davon, also 30 Monate werden auf die Verweildauer in Erfahrungsstufe 1 angerechnet, so dass er dann nach weiteren 18 Monaten in die Erfahrungsstufe 2 mit der entsprechenden Entgelterhöhung auf 110 % kommt.

Zudem wird die Verweildauer in der Basisstufe von 72 auf 48 Monate verkürzt. **Beispiel:** Wer im Februar 2013 seit 48 Monaten in der Basisstufe ist, kommt dann sofort in die Erfahrungsstufe.

Der große Wermutstropfen an diesem, ansonsten sehr zufriedenstellenden Tarifabschluss ist, dass die Entgeltgruppen 1-4 aus der Erfahrungsstufe 2 ausgenommen sind. Geschuldet ist dies wohl dem Pflegefachkräftemangel, der die Diakonie dazu veranlasst, der Abwanderung von Fachkräften zu anderen Unternehmen mit besseren Gehaltsaussichten entgegenzuwirken.

Die AGMV begründet dies so:

„Dem zuzustimmen fiel der Arbeitnehmerseite schwer. Für diese Mitarbeitenden [der Entgeltgruppen 1 -5] wäre in einer denkbaren Schlichtung durch die AVR.DWEKD-Vorgabe nicht mehr erreicht, durch ein Hartbleiben hätten wir aber den ganzen Abschluss gekippt. Mitarbeitende der EG 1 - 4 sind offensichtlich auf dem Arbeitsmarkt problemlos zu gewinnen und werden in der Diakonie noch immer relativ besser bezahlt als in anderen Bereichen. Selbst die Gewerkschaft ver.di hat laut eigenen Angaben schweren Herzens in einzelnen Tarifverträgen bereits Absenkungen in den unteren Entgeltgruppen zugestimmt. Wir senken hier zumindest nicht ab und erhalten die Pflegezulage in den EG 3 und 4.“

Was uns sonst noch beschäftigt

In der MAV-internen Fortbildung im November haben wir uns mit „Dienstplangestaltung“ beschäftigt. Einiges aufgefrischtes Wissen wollen wir hier weitergeben. ❶ Rechtlich gesehen ist es nicht erforderlich, sich aus dem Urlaub zurückzumelden. Dieser sich haltende Mythos wird gerne damit begründet, dass

sich der Dienstplan geändert haben könnte. Dies ist aber gar nicht möglich, da die vereinbarten Dienstzeiten einseitig nicht verändert werden können. ❷ MitarbeiterInnen, die 6-Stunden-Dienste ableisten, können ihren Dienst nach 6 Stunden beenden, wenn sie keine Pause genommen haben. **Beispiel:** Dienstbeginn 7:00 Uhr, Dienstende ohne Pause 13:00 Uhr, Dienstende mit Pause 13:30 Uhr. ❸ Das Wochenende nach einem Urlaub ist zwingend frei zu geben, das Wochenende davor leider nicht.

Im Oktober haben wir uns mit Inhalt und Struktur des Eingruppierungskataloges der AVR beschäftigt.

Bei [REDACTED] haben wir angeregt, in regelmäßigen Abständen die wichtigsten in den Leitungsrundenprotokollen getroffenen Festlegungen zusammenzufassen und gesondert in die Arbeitsbereiche zu geben. Es geht sicher vielen MitarbeiterInnen so, dass sie wissen, „irgendwann mal irgendetwas in irgendeinem Leitungsprotokoll gelesen zu haben“.

Förderkonferenzen

Seit Mitte des Jahres waren wir mit der Verfahrensanweisung „Förderkonferenzen“ beschäftigt. Wie auch die Leitung hatten wir festgestellt, dass die bisherige Version unübersichtlich und inkonsistent war und daher auch einen eigenen Vorschlag erarbeitet. Jetzt sind wir zu einer endgültigen und unterschriftsreifen Version gelangt, mit der wir sehr zufrieden sind.



Allen LeserInnen wünschen wir Frohe Weihnachten und einen Guten Rutsch ins Neue Jahr 2013.

Es grüßt Euch die MAV