

DiAG-B'ladl 's vierzehnte - April 2009



„AVR-Neu“: Es gibt viel zu tun –!

In den vergangenen Jahren gestaltete sich die Überarbeitung der AVR-Caritas zur „AVR-Neu“ als äußerst schwierig – der Prozess war von „Stillstand“ und „Blockade“ begleitet. Die Gründe hierfür waren sicherlich vielfältig.

Im Zentrum der „Weiterentwicklung“ der AVR-Caritas standen zuletzt ausschließlich vergütungsrechtlich relevante Fragestellungen. Um das Chaos perfekt zu machen wurde zeitgleich eine neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) mit der mittlerweile bekannten Aufgliederung in eine Bundeskommission und 6 Regionalkommissionen, erarbeitet.

Die beabsichtigte Schaffung eines „Tarifinstitutes“ liegt bisher noch auf Eis, ist aber dringend nötig, da der Tarif des Öffentlichen Dienstes seine Funktion als Leitwährung für den Caritasbereich eingebüßt hat.

Neben den monitären Regelungsnotwendigkeiten machen immer mehr gesetzliche Neuregelungen, insbesondere auf der Basis von EU-Richtlinien, eine Veränderung und Anpassung der AVR-Caritas auch im Sinne einer (dienst-) rechtlichen Weiterentwicklung dringend erforderlich, z.B. das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Wie schwer sich die Dienstgeberseite damit tut, wird am Beispiel der Diskussion um die (längst überfällige) Abschaffung der rechtswidrigen Anlage 18 AVR deutlich.

Details: www.akmas.de/AK-Info_Marz_2009_Anlage_18.pdf

(mehr dazu auf Seite 3)

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

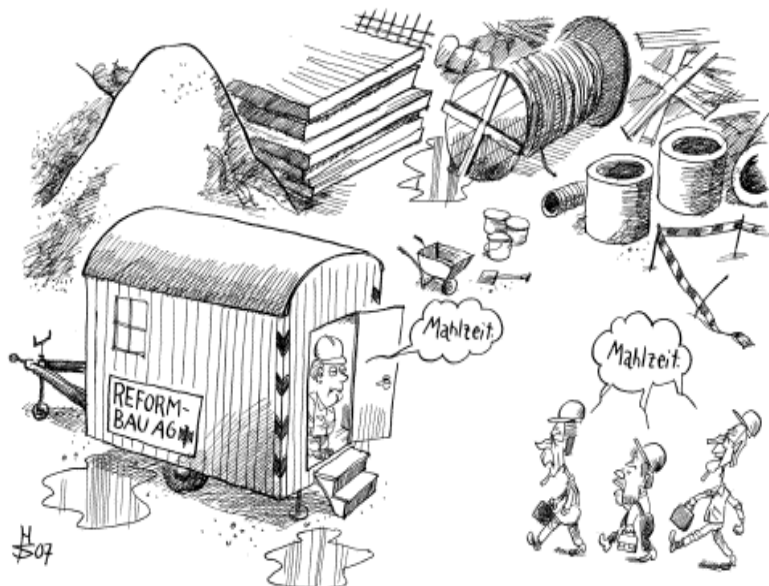
Auf Grundlage dem Hintergrund des AGG und des TzBfG müssen im Zusammenhang mit einer „AVR-Neu“ u.a. folgende Fragestellungen neu geregelt werden:

- Alters- und beschäftigungsabhängige Unkündbarkeit
- Altersabhängige Urlaubsdauer
- Regelungen zur Urlaubsabgeltung
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen des Renteneintrittsalters
(z.B. darf ein MA nur wegen seines Alters in Rente geschickt werden?)

Dringender Novellierungsbedarf zu einer „AVR-Neu“ ist darüber hinaus gegeben beispielsweise in Bezug auf

- Familienfreundlichkeit
- Kinderzulagen
- flexible Gestaltung der Arbeitszeit
- Elternzeit und Pflegezeit
- (Lebens-) Arbeitszeitkonten
- Mindestlohn in der Pflege
- ...

Zu guter Letzt sind auch die Auswirkungen der zunehmenden Regionalisierung der AVR-Caritas (unterschiedliche Ergebnisse der Regionalkommissionen) auf ihre grundsätzliche Verträglichkeit mit dem 3. Weg zu klären.



W.S.

Kirchliches Arbeitsgericht / AVR-neu



Information über Regelvergütungsstufe vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Die MAV der Caritas Zentren München Stadt/Land hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg angerufen.

Geklärt werden soll dort, ob der Dienstgeber bei der Vorlage der Einstellungen die MAV über die Regelvergütungsstufe zu informieren hat.

Dies ist das erste Arbeitsgerichtsverfahren im Caritasbereich zu diesem Thema und wird deshalb für alle MAVen und Dienstgeber Signalwirkung haben.

Wir berichten weiter.

e.v.l.

1€-Jobber in Ihrer Einrichtung:

Das Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg hat nach Klage einer MAV aus der Erzdiözese München und Freising entschieden, dass die Mitarbeitervertretung bei der Einstellung von 1€-Jobbern in Form von Anhörung und Mitberatung (§29 MAVO) beteiligt werden muss. (AKZ: 14MV06)

Für Sie als MAV heißt das, dass Sie sich

- a) die Beschreibung der auszuübenden Stelle
- b) den Nachweis, dass es sich um eine zusätzliche Stelle handelt und
- c) das Mitarbeiterprofil des Bewerbers aushändigen lassen.

Zusätzlich sollte sich die MAV einerseits darüber klar werden, wie sie grundsätzlich zur Beschäftigung der 1€-Jobber in der Einrichtung steht und andererseits muss sie im Auge behalten, dass der vermehrte Einsatz u.U. doch ordentliche Beschäftigungsverhältnisse ersetzen kann.

Abschaffung der Anlage 18 zum 31. 10. 2009:

Die Mitarbeiterseite der Bundeskommission konnte endlich ein seit 2001, dem In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, angestrebtes Ziel erreichen – die Anlage 18 ersatzlos zu streichen. Hier wirkte sich die neue AK-Ordnung mit der Einrichtung eines Vermittlungsverfahrens positiv im Sinne unserer Seite aus!

Die Mitarbeiterseite der Verhandlungskommission rief Ende letzten Jahres den Vermittlungsausschuss an. Dieser stellte fest, dass es sich bei dem Antrag zur Anlage 18 um ein „Unabweisbares Regelungsbedürfnis“ handelt und machte im Februar 2009 den Vorschlag, diese zum 31.10.2009 abzuschaffen. Nachdem die Bundeskommission innerhalb eines Monats nichts Veränderndes zu diesem Vorschlag beschlossen hat, bekommt der Vorschlag für die AVR Rechtswirkung.

Der Vermittlungsausschuss wies in seiner Entscheidung vom 19.2.09 zusätzlich darauf hin, dass er einen „deutlichen Bedarf sieht, in verschiedenen Bereichen markt- und wettbewerbstaugliche Regelungen zu schaffen, die auch außerhalb des derzeitigen

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

Lohnniveaus der AVR liegen können“. In dieser Sache wird sich die Bundeskommission auf Anträge der Dienstgeberseite in nächster Zeit einstellen müssen.

Welche Bedeutung hat dieser Beschluss?

Dieser Beschluss hat sicherlich erhebliche Konsequenzen für Dienstgeber und Mitarbeiter, die Arbeitsverträge nach Anlage 18 AVR abgeschlossen haben.

Seit Bestehen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 4 Abs. 1) ist es arbeitsrechtlich nicht mehr statthaft, Teilzeitkräfte schlechter zu behandeln als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, es gibt sachliche Gründe dafür. Nach Anlage 18 ist es erlaubt, für geringfügig-beschäftigte Mitarbeiter/innen eine abweichende geringere Vergütung (ohne spezielle Gründe) zu vereinbaren. Dies ist ab 1. 11. 09 nicht mehr möglich; jede/r geringfügig-beschäftigte Mitarbeiter/in muss dann AVR-konform eingruppiert und bezahlt werden.

Dies führt zu höheren Kosten beim Arbeitgeber, und betroffene Mitarbeiter können sich freuen, aber vielleicht nicht alle, wenn es die 400,- Euro-Grenze nicht gäbe. Wer nach der Eingruppierung mit der gearbeiteten Stundenzahl gehaltsmäßig im Monat über die 400,- € kommt, wird individuell steuer- und sozialversicherungspflichtig – unter monatlich 400,- € kann der Dienstgeber eine Pauschale für Steuer und Sozialversicherung zahlen. Die Bezahlung nach Eingruppierung kann zu einem geringeren Netto-Verdienst im Vergleich zu vorher führen; dafür erwirbt man höhere Ansprüche in der Rentenversicherung.

Worauf sollten MAVen achten?

Die Dienstgeber beginnen gerade, die Auswirkungen dieser Umstellung für ihren Bereich zu prüfen. Die MAV sollte sich bemühen, vom Dienstgeber auf dem Laufenden gehalten zu werden, was bei der Prüfung herauskommt, und unbedingt rechtzeitig Informationen darüber einfordern, wie der Dienstgeber mit der Umstellung umgehen will.

Bei der Eingruppierung spielt auch das Beteiligungsrecht der MAV eine Rolle.

Betroffene Mitarbeiter/innen sollten darauf hingewiesen werden, erst ihren Bruttoverdienst ab 1. 11. 09. und die sich eventuell ergebenden Veränderungen genau zu prüfen, bevor sie wegen eines eventuellen Wunsches einer Anpassung der Arbeitszeit auf ihren Dienstgeber zugehen.

Die Bundeskommission hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sicher in einigen Monaten ein Papier herausbringt, was beim Wegfall der Anlage 18 zu beachten ist.

d.l.

Wahlrecht für teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen bei der Arbeitszeiterhöhung zum 01.07.2009:

Die DiAG-B MAV bittet alle Mitarbeitervertretungen, darauf zu achten, dass für teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen ein Wahlrecht bei der Arbeitszeiterhöhung zum 01.07.09 besteht. Diese Veränderung gehört zu den AVR-Beschlüssen vom 19. Juni 2008.

Insbesondere sollten die MAVen darauf achten, dass die „betrieblichen Interessen“ nicht missbräuchlich ausgelegt werden!

Hier der Originaltext der Regionalkommission Bayern:

„Bei der Erhöhung der Arbeitszeit haben teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen ein Wahlrecht, ob sie eine entsprechende Reduzierung ihrer Vergütung bei gleich bleibender Arbeitszeit, oder eine anteilige Erhöhung der Arbeitszeit ohne zusätzliche Vergütungserhöhung akzeptieren, soweit betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.“

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

Dieses Wahlrecht steht unter der Einschränkung „soweit betriebliche Interessen nicht entgegenstehen“. Hier kann der Dienstgeber dieses Wahlrecht einschränken. Wenn im Arbeitsvertrag einer Teilzeitkraft eine konkrete Wochenstundenzahl vereinbart wurde, muss diese ab 1. Juli an die neue Wochenarbeitszeit angepasst werden, damit die Gehaltshöhe eines Teilzeitmitarbeiters erhalten bleibt.

Bei gleicher Wochenstundenzahl würde sonst das Bruttogehalt um ca. 1,3 Prozent sinken. Diese Anpassung muss ein Mitarbeiter, der keine Gehaltsabsenkung in Kauf nehmen will, selbst beantragen. Hier kann der Dienstgeber den Antrag ablehnen, wenn betriebliche Interessen entgegenstehen, z.B. die Refinanzierung nicht gesichert ist.

Den MAVen wird empfohlen, schon im Vorfeld mit ihrem Dienstgeber darüber zu sprechen, wie er mit solchen Anträgen von Teilzeitmitarbeitern umzugehen gedenkt. Ich meine, die Mitarbeiter sollten erst mal ihre Wahl treffen können, d.h. wer will, einen entsprechenden Antrag stellen können.

Die Dienstgeber sollten sich die gestellten Anträge anschauen; überlegen, ob ihnen nachgekommen werden kann, und sich erst dann festlegen, wie sie reagieren wollen – und nicht von vornherein sagen, sie wollen sowieso nicht die Arbeitszeit von Teilzeitkräften erhöhen

**Dies käme einem Arbeitszeitabbau und einer Personalkosteneinsparung gleich!
Solch ein Vorgehen stünde auch nicht im Einklang mit dem vereinbarten Wahlrecht für die Teilzeitkräfte!**

Bei Vollzeitkräften wird die Wochenarbeitszeit, wie in der AVR niedergelegt, automatisch ab 1. Juli erhöht; dazu braucht es keinen Antrag. Genauso automatisch passt sich die Arbeitszeit bei Teilzeitkräften an, wenn sie einen Arbeitsvertrag haben, in dem ein Prozentsatz von der Vollarbeitszeit als die vereinbarte Wochenarbeitszeit festgelegt ist!

d.l. / w.s.

Mitteilung von Veränderungswünschen am Eingruppierungssystem:

Ich weise noch mal auf meinen Aufruf im letzten B'ladl hin, mir immer wiederkehrende Schwierigkeiten bei Eingruppierungen oder in der Systematik fehlende bzw. ungenügend abgebildete Tätigkeitsfelder / Berufsgruppen mitzuteilen. Ich möchte die Anregungen und Kritiken gern an den Ausschuss der Bundeskommission weiterreichen, der sich zurzeit mit der Überarbeitung des Eingruppierungssystems beschäftigt.

Für entsprechende Mitteilungen gebe ich noch mal Zeit bis Ende Mai 2009.

d.l.

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

DiAG-B MAV Tag am Dienstag, 14. Juli 2009

Herzlich laden wir jetzt schon zur jährlichen Vollversammlung der MAVen ein. Caritas MAVen tagen ab 9.00 Uhr u.a. zur Wahl der Gesamt-MAV, die MAVen des Caritas-fachverbandes angeschlossener Einrichtungen und Stiftungen beginnen um 12.00 Uhr mit dem gemeinsamen Mittagessen.

TOPs:

1. die Arbeit der AK-Kommissionen (Bund und Regional), Vortrag von Frau Vernbro und Herrn Langer
2. Highlights aus der Amtszeit, Vorsitzender Herr Jullien
3. Wahl des neuen DiAG-B MAV Vorstandes

Vielleicht überlegen Sie sich auch eine mögliche Kandidatur. Näheres bei der noch folgenden Einladung.

Facharbeitsgruppen der DiAG-B MAV

DiAG – Spezial



Das nächste DiAG – Spezial findet am
Mo., 25. Mai 2009, 13.30 Uhr – 16.00 Uhr
in Raum 010 im PRMH,
Hirtenstr. 4 in München statt.

Facharbeitsgruppe „Pflege“:

Ratgeber in allen Fragen der Pflege

Am 16.2.09 konnten meine Kollegin C. Höhn und ich 16 TeilnehmerInnen begrüßen. Erfreulich!!

Auch der Vorsitzende der DiAG-B MAV Bernd Jullien beehrte uns mit seinem Besuch. Da wir im Wahljahr der MAVen sind, war uns wichtig, zu hören wie weit die Vorbereitungen gediehen sind, und wo evtl. noch Unterstützung gebraucht wird. Es schaut gut aus. Im allgemeinen Informationsaustausch kamen wieder mal die sehr unterschiedlichen Dienstzeiten in den Einrichtungen zur Sprache. Das scheint ein Dauerbrenner zu werden.
1. Geteilte Dienste - 2. Schaukeldienste - 3. Dienstzeiten bis 23.30 Uhr Neu!!

C. Höhn wies auf die Problematik der einzuhaltenden Ruhezeiten hin. Auch über die zu leistenden Nachtdienste der älteren Mitarbeiter /Innen wurde debattiert. Der Weg aus diesem Dilemma ?? - siehe Protokoll v. 16.2.09. Wir freuen uns auf das nächste Treffen am Montag, 11. Mai mit vielleicht schon neu gewählten MAV'lern. Selbstverständlich sind auch die "erfahrenen" MAV'ler herzlich willkommen.

**Nächstes Treffen: Montag, 11. Mai 2009, 14.30 Uhr in Raum 009
im PRMH, Hirtenstr. 4, München**

Eine Einladung dazu erfolgt gesondert.

c.h. & k.s.

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

Facharbeitsgruppe „MAVen in Behinderteneinrichtungen“:



Die Facharbeitsgruppe „MAVen in Behinderteneinrichtungen“ hat sich am 11.03.09 im Berufsbildungswerk in Kirchseeon getroffen. Es haben 27 MAV-VertreterInnen aus 13 Einrichtungen teilgenommen. Neben dem Erfahrungsaustausch waren u.a. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitszeiterhöhung zum 01.07.09, Fragestellungen rund um Dienstplangestaltung, MAV-Beteiligung bei Regelvergütungstufen sowie bei 1€-Jobbern, Anlage 18 AVR. Andiskutiert wurden noch „Ballungsraumzulage“ und „Job-Ticket“. Die Details sind im Protokoll nachzulesen. Abgerundet wurde der Tag durch die Vorstellung der Geschichte, des aktuellen Standes des Berufsbildungswerkes Kirchseeon, in der abschließenden Führung konnten sich alle TeilnehmerInnen selbst noch einen Eindruck verschaffen. Herzlichen Dank an die MAV des Berufsbildungswerkes Kirchseeon für die Organisation des Facharbeitsgruppen-Tages !

Nächstes Treffen: Mittwoch, 12. November 2009, 10.00 Uhr im Caritas-Zentrum Innenstadt, Landwehrstr. 26 in München
Eine Einladung dazu erfolgt gesondert.

b.m. & w.s.

Facharbeitsgruppe „MAVen in Jugendhilfeeinrichtungen“:

Die FAG tagte am 17.03. in der Franz von Sales Heimvolksschule Schloß Niedernfels, Marquartstein, Träger: Kath. Jugendfürsorge. Erster Schwerpunkt bildete die kollegiale Beratung der MAV vor Ort, die ihre Arbeit und ihr Verhältnis zum Dienstgeber/ Träger etc. vorstellte. Weitere Themen waren die Umstellung von BAT (Anhang C) auf TV-L (s.a. Anhang 21 AVR seit Juli 2007) für angestellte LehrerInnen, das PEP Zeiterfassungsprogramm, Mutterschutz: Gefährdungsbeurteilung und Biostoffverordnung (s. dazu www.Bmas.de; www.Baua.de; www.juris.de), die Auswirkungen der Arbeitszeitverlängerung auf den Beschäftigungsschlüssel sowie weitere allgemeine Punkte aus der MAV-Arbeit. Da dem Protokoll umfangreiche Unterlagen beilagen, sollten sich Jugendhilfeeinrichtungen, die beim letzten Treffen verhindert waren, diese über die Geschäftsstelle der DiAG anfordern.



Nächstes Treffen: 30. Juni 2009, 14.00 Uhr im Clemens-Maria-Kinderheim in Putzbrunn
Eine Einladung dazu erfolgt gesondert.

b.j.



Alle MAVen haben nach § 25 MAVO ein Recht auf Teilnahme an den Facharbeitsgruppen – nehmt euer Recht in Anspruch !!

Die AutorInnen dieses B'ladls:

b.j. = Bernd Jullien **b.m.** = Berthold Mentrup **c.h.** = Christel Höhn **e.v.l** = Elisabeth v. Liel
d.l. = Dagobert Langer **k.s.** = Karin Schönberger **w.s.** = Werner Schöndorfer

Nr. 14

Das Quartalsorgan der DiAG-B MAV München und Freising

MAV-Neuwahlen 2009

Die DiAG-B MAV bittet alle MAVen, den Wahlausschuss in den jeweiligen Einrichtungen daran zu erinnern, dass dieser das Wahlergebnis nach den MAV-Wahlen 2009 an die DiAG meldet – Danke!

Hier als Kopiervorlage nochmal der „Meldebogen“ aus der Wahlmappe:

↳ ↳
Wahlausschuss
.....
Einrichtung
Träger
Straße
PLZ Ort

An die DiAG- MAV-B
c/o Caritasverband München und Freising
Hirtenstraße 4
80335 München

**Meldung des Wahlergebnisses an die DiAG-B MAV
MAV-Wahl am**

Für wahlberechtigte MitarbeiterInnen wurden ... Mitglieder in die MAV gewählt.

Folgende Personen wurden in die Mitarbeitervertretung gewählt.

	Adresse für Postversand an die MAV	eMail Adresse für Nachrichten an die MAV
1. VorsitzendeR		
2. StellvertreterIn		
3. SchriftführerIn		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		

Als Nachrücker/innen wurden gewählt:
.....
.....

Ort, Datum, Unterschrift des/r Wahlausschussvorsitzenden
.....