

Der Betriebsrat informiert

Vewsletter

Inhalt dieser Ausgabe

- Leistungsentgelt und Gesundheitsvorsorge Als Betriebsrat wollen wir mehr Präsenz in den Einrichtungen zeigen.
- Umzug der Geschäftsstelle Die Geschäftsstelle wird zum 01. Juli umziehen.
- Jugendzentrum "224" in Groß Klein
 Verdacht auf Schimmel im Jugendzentrum.
- Arbeitsbefreiung It. TVöD und Bildungsurlaub in MV Eine Zusammenstellung über die Möglichkeiten zum Bildungsurlaub sowie eine Information zur Arbeitsbefreiung.

WWW.AWO-ROSTOCK.DE

Hallo zusammen!

Für den Ein oder Anderen endet ein turbulentes erstes Halbjahr und wir stehen am Anfang der zweiten, vermutlich ebenso ereignisreichen Jahreshälfte 2024. Auch wenn es bis dato vergleichsweise viel geregnet hat, beginnt die heiße Phase im Jahr. Auf jeden Menschen, der diese Jahreszeit kaum erwarten kann, kommt ein anderer Mensch, dem Temperaturen jenseits der 25° Marke deutlich zu warm sind.

So ähnlich verhält es sich auch mit den Themen, mit denen wir uns täglich beschäftigen. Unterschiedliche Interessen auf einen Nenner zu bringen, ist eine der großen Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit. Die Auswahl der Informationen für diesen Flyer ist dabei ein kleines Beispiel. Was könnte unsere Kolleginnen und Kollegen interessieren?

Wir hoffen mit dem vorliegenden Flyer interessante und relevante Informationen zu teilen. Geben Sie uns gerne eine Rückmeldung zum Inhalt des Flyers. Fragen, Bedenken, Hinweise sowie Vorschläge für weitere Themen sind sehr willkommen.

Ihr BR-Team

Leistungsentgelt und Gesundheitsvorsorge

Spätestens mit der Auszahlung des Leistungsentgeltes im Dezember 2023 ist auch der breiten Betriebsöffentlichkeit aufgefallen, dass sich etwas geändert hat. Ohne ein (Re)Zertifizierungsaudit gab es für alle Beschäftigten eine Ausschüttung von 2%.

Hintergrund ist eine Entscheidung unseres AGs, die externen Audits bis auf Weiteres auszusetzen. Damit fällt die Voraussetzung für die Auszahlung des Leistungsentgeltes gem. §18 TVöD, wie sie in unserer Betriebsvereinbarung benannt ist, weg. AG und Betriebsrat sind also angehalten über eine Alternative zu verhandeln.

In diese Verhandlungen sind Betriebsrat und AG mit sehr unterschiedlichen Positionen gestartet. Während wir als Ihre Interessenvertretung die Gelegenheit nutzen wollten, das gesamte Budget für die Gesundheitsförderung bzw. zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität (§18a TVöD) zu verwenden, hielt unser AG am Leistungsgedanken fest.

Der Betriebsrat informiert

Leistungsentgelt und Gesundheitsvorsorge

Konkret wollte unser AG die Leistung von uns allen an der Auslastung der jeweiligen Einrichtung, an der Anwesenheit eines jeden Einzelnen sowie am Einspringen messen. Wir dagegen haben uns vorgestellt, das gesamte Budget auf alle Beschäftige nach dem Vorbild der Jahressonderzahlung (jährliche Auszahlung im November) aufzuteilen und monatlich, ohne weitere Bedingungen auszuschütten.

Aus unserer Sicht spricht Vieles gegen die Leistungsmessung, wie sie seitens unseres AGs vorgetragen wurde. Ursprünglich wollten wir in diesem Newsletter die Argumente und Positionen einander gegenüberstellen. Jedoch würde dies viel Platz benötigen und vermutlich nur einen Teil von Ihnen interessieren. Wir nehmen an, dass das (vorläufige) Ergebnis eher von Interesse sein dürfte. Sollte dennoch Bedarf für die Argumente und Positionen bestehen, können wir gern auf unserer nächsten Betriebsversammlung im Herbst dieses Jahres und mit Anwesenheit unseres AGs darüber miteinander ins Gespräch kommen.

Wir sind sehr froh darüber, dass unser AG unserer Argumentation größtenteils folgen konnte und vom Gedanken der Leistungsmessung abgewichen ist. Beinahe das gesamte Budget soll, so wie wir es ursprünglich vorgeschlagen haben, für die Gesundheitsförderung sowie zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität verwendet werden.

Zunächst soll das Gesamtbudget um die Kosten für das Jobticket und das Herbstfest reduziert werden. Das übrige und damit überwiegende Budget soll zwischen individueller und Einrichtung bezogener Auszahlung aufgeteilt werden. Die Verteilung zwischen diesen beiden Bereichen ist nach wie vor in Verhandlung. Wir vertreten die Auffassung, dass möglichst viel für jeden einzelnen von Ihnen steuerbefreit jeden Monat und gleichzeitig auch ein gewisser Betrag pro Kopf für jede Einrichtung bzw. jedes Team oder Wohnbereich zur Verfügung stehen sollte.

Die individuelle monatliche Auszahlung soll über eine Sachbezugskarte (wie z. B. die LOKA Karte oder BERNSTEINCARD), die vom AG mit dem verhandelten Betrag aufgeladen wird, erfolgen. Mit dieser Karte kann an allen Akzeptanzstellen in unserer Region bezahlt werden. Der Betrag kann angespart werden und muss nicht zum Jahresende ausgegeben sein.

AG-seitig wird über die Einführung einer Betriebskrankenversicherung (BKV) nachgedacht. Hier würde der individuelle Betrag ganz oder teilweise bei einer Versicherung eingezahlt werden. Für diesen Betrag erhält jeder Einzelne unterschiedliche Leistungen für das Vielfache des Einzahlbetrages. Zum Beispiel könnten bei einem Betrag von ca. 12€ monatlich bzw. 144€ jährlich Leistungen im Wert von ca. 300€ jährlich in Anspruch genommen werden.

Als Ihre Interessenvertretung wollen wir Ihnen die Wahl zwischen der Sachbezugs-karte und einer BKV ermöglichen. Im besten Fall wäre sogar beides denkbar. Einen Zwang zum Abschluss einer BKV schließen wir hingegen kategorisch aus.

Letztlich bleibt darüber hinaus zu klären, wie mit einem zu erwartenden Restbetrag aus dem Budget für die Einrichtungen verfahren wird. Wir sprechen uns dafür aus, dass der jährliche Restbetrag für das Folgejahr und den individuellen Leistungen im Rahmen der Sachbezugskarte zur Verfügung gestellt werden soll. Gleichzeitig müssen wir Regelungen für besondere Konstellationen, wie bspw. Beschäftigungsverbot und Elternzeit, Beginn und Ende der Beschäftigung im laufenden Jahr usw., vereinbaren. Und nicht zuletzt müssen wir auch regeln, wie mit dem diesjährigen Budget verfahren wird.

BR - Tel.: 0381 – 207 469 54 Mobil: 0173 – 952 69 36

E-Mail: <u>betriebsrat@awo-rostock.de</u>

SBV - Tel.: 0381 – 207 469 54

Mobil: 0159 – 041 527 72

E-Mail: <u>kueppers@awo-rostock.de</u>

JAV - Tel.: 0157 – 806 524 55 E-Mail: jav@awo-rostock.de

Umzug der Geschäftsstelle

Bereits im letzten Newsletter haben wir über den bevorstehenden Umzug der Geschäftsstelle (GSST) berichtet. Seitdem sind einige Monate vergangen und die GSST befindet sich nun in der Carl-Hopp-Straße 19a, 1. Etage.

Auf dem Weg zum Umzug mussten, wie erwähnt, noch einige Hürden genommen werden. Eine dieser Hürden betraf die Raumgrößen einiger Büroräume. Diese waren, gemessen an der Grundfläche in Verbindung mit der Anzahl der geplanten Arbeitsplätze, zum Teil deutlich zu klein. Wegweisend für die Raumgrößen ist eine Arbeitsstättenrichtlinie, deren Durchsetzung wir mehr oder weniger erzwingen mussten. Mit Erfolg, denn unser AG nahm Abstand von der ersten geplanten Mietfläche und mietet eine andere, ausreichend große Fläche im selben Haus

Eine weitere Aufgabe ist es, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Auf unser Wirken hin fand eine Begehung der neuen Arbeitsstätte durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit statt. Beide Experten konnten keine physischen Gefährdungen erkennen. Einzig die Sonneneinwirkung muss im laufenden Betrieb beobachtet werden.

Neben den physischen Gefährdungen müssen auch mögliche psychische Gefährdungen ermittelt werden. Dazu werden die Beschäftigten, in der Regel durch Fragebögen und/ oder Interviews mit einbezogen. Ziel ist es, eine solche Beurteilung inklusive Maßnahmenentwicklung bis 30. September dieses Jahres zu erstellen.

Für die Überwachungstechnik am neuen Standort ist zwischen uns und unserem AG eine Betriebsvereinbarung (BV) abgeschlossen worden. Im Wesentlichen enthält diese BV Regelungen, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ausschließen. Auf die erfassten Daten der Kolleg*innen der GSST hat unser AG keinen Zugriff, zudem werden diese Daten nach 30 Tagen unwiderruflich gelöscht.

Abzuwarten bleibt das Gelingen der Arbeitsumstellung in Bezug auf die Anzahl der Arbeitsplätze pro Arbeitsbereich. Diese ist zum größten Teil deutlich gestiegen, so dass die meisten Kolleg*innen näher zusammengerückt sind. Das bringt Herausforderungen in der täglichen Zusammenarbeit mit sich, die künftig gemeistert werden müssen.

Jugendzentrum "224" in Groß Klein

Im Rahmen unserer Arbeit im Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) wurden wir von Kolleg*innen auf gesundheitliche Beschwerden aufmerksam gemacht. Es bestand der Verdacht, dass sich durch mehrfachen Wassereinbruch Schimmel gebildet hat.

Da Schimmel ernsthafte Erkrankungen verursachen kann, wurden unverzüglich der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit informiert, um kurzfristig eine Begehung zu organisieren. Diese fanden am 27.05. und 31.05.2024 statt.

Beide Experten bestätigten den Verdacht auf Schimmel und empfahlen die sofortige Hinzuziehung eines fachkundigen Gutachters. Neben dem Schimmel wurden andere, zum Teil gravierende Mängel festgestellt. Insbesondere der Brandschutz ist nicht ausreichend gewährleistet, da Heizungen zum Großteil mit brennbaren Materialien verbaut bzw. zugestellt sind und die Elektroanlage des Gebäudes nicht dem Stand der Technik entspricht.

Zusätzlich wurden während der Begehungen weitere Defizite festgestellt, die umgehend behoben werden sollten. Die Fenster im Büro zum Beispiel lassen sich nur über eine Leiter öffnen, ein Abdunkeln ist überhaupt nicht möglich. Deshalb überschreiten die Temperaturen im Sommer im Gebäude regelmäßig 30°. Zudem sind die Schreibtische für die Arbeit zu klein und sollten daher ausgetauscht werden.

Bisher haben wir die Beauftragung eines Gutachters durch den KOE erwirkt, der den Schimmelbefall ebenfalls bestätigt hat. Es fand eine Luftraummessung statt, deren Ergebnis unserem AG jedoch noch nicht vorliegt. Die beiden vom Schimmel befallenen Toiletten sind abgesperrt. Der Vermieter organisiert derzeit die fachgerechte Beseitigung.

Alle weiteren Mängel sind nach wie vor vorhanden. Trotz Nachfrage liegen uns keine Informationen vor, ob und wenn ja, welche Mängel behoben wurden oder werden. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass die festgestellten Gefährdungsquellen beseitigt werden.

Arbeitsbefreiung It. TVöD und Bildungsurlaub in MV

Wir werden häufig gefragt, wie es sich eigentlich mit der Arbeitsbefreiung gem. §29 TVöD verhält. Folgende Zusammenstellung soll dabei behilflich sein, diesen Paragrafen besser zu verstehen.

Absatz 1 – bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen:

Niederkunft der Ehefrau bzw. Partnerin im Sinne des LPartG
Tod naher Angehöriger (Ehe- o. Lebenspartner, Kinder, Eltern)
Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort
25- o. 40-jähriges Arbeitsjubiläum

- schwere Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes 1 Tag im Kalenderjahr
- bis zu 4 Tage im Kalenderjahr, wenn Pflege notwendig u. keine andere Person verfügbar ist
- ärztliche Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss
- Abwesenheitszeit, inkl. Wegezeit zw. Behandlung u. Arbeitsplatz

Insbesondere der letzte Punkt ist häufig Diskussionsanlass zwischen Beschäftigten und den jeweiligen Vorgesetzten, weshalb wir diesen etwas ausführlicher darstellen.

Wir alle haben das Recht, für Arztbesuche während der Arbeitszeit freigestellt zu werden, wenn diese notwendig sind und nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, zum Beispiel aufgrund der Termingestaltung des Arztes. Die bezahlte Freistellung umfasst die notwendige Abwesenheitszeit (Behandlung) einschließlich der Wegezeiten zwischen Arbeitsort und Praxis.

Ob ein Nachweis darüber zu erfolgen hat, dass der Arztbesuch oder die ärztlich verordnete Behandlung während der Arbeitszeit wahrgenommen werden musste, ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung (BV) zwischen AG und uns zu regeln. Bis lang fehlt eine solche Vereinbarung.

Absatz 2 – staatsbürgerliche Pflichten:

- Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, wie z. B. als Schöffe o. Wahlhelfer
- Gehaltsfortzahlung für die Zeit, wenn keine anderen Entgeltansprüche bestehen

Absatz 3 – dringende Fälle:

- bis zu 3 Tage bezahlter Urlaub in dringenden Fällen
- unbezahlter Urlaub bei besonderen persönlichen Gründen
- beides nach Ermessen des AGs

Die Regelungen des §29 TVöD bieten umfassende Möglichkeiten zur Arbeitsbefreiung unter bestimmten Bedingungen, sowohl mit als auch ohne Lohnfortzahlung. Sie decken verschiedene persönliche und betriebliche Situationen ab.

BR - Tel.: 0381 – 207 469 54 Mobil: 0173 – 952 69 36

E-Mail: <u>betriebsrat@awo-rostock.de</u>

SBV - Tel.: 0381 – 207 469 54 Mobil: 0159 – 041 527 72

E-Mail: <u>kueppers@awo-rostock.de</u>

JAV - Tel.: 0157 - 806 524 55 E-Mail: jav@awo-rostock.de

Arbeitsbefreiung It. TVöD und Bildungsurlaub in MV

Eine andere Möglichkeit der bezahlten Freistellung ergibt sich durch das Bildungsfreistellungsgesetz, welches nur eine geringe Beachtung findet. Mit der folgenden kurzen Erläuterung möchten wir dazu motivieren, diese Chance zu nutzen.

Bildungsfreistellung, auch als "Bildungsurlaub" bekannt, ist ein Rechtsanspruch von Beschäftigten gegenüber ihrem AG, um an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Förderung: Gefördert wird die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen in Mecklenburg-Vorpommern zur

- · beruflichen Weiterbildung,
- · politischen Weiterbildung,
- und zur Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Wer wird gefördert: Beschäftigte in M-V haben Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes. Auszubildende haben diesen Anspruch nur für politische Weiterbildungen und zur Weiterbildung für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Wie wird gefördert: Der Freistellunganspruch beträgt zehn Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, beginnende am 1. Januar eines ungeraden Jahres. Bei Arbeitsbeginn in einem geraden Kalenderjahr beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage.

Das Arbeitsentgelt wird weitergezahlt, die Kosten für Veranstaltung, Unterkunft, Fahrt und Verpflegung tragen die Teilnehmenden selbst.

Antragstellung: Beschäftigte in M-V müssen die Bildungsfreistellung mindestens acht Wochen vor Beginn der Veranstaltung beim Arbeitgeber beantragen – mit Nachweis der Anerkennung, Inhalt, Zeitraum und Durchführung. Die Teilnahme ist spätestens eine Woche nach Veranstaltungsende durch eine Teilnahmebestätigung nachzuweisen.

Anerkennung: Anerkannte Veranstaltungen sind in der Weiterbildungsdatenbank für M-V zu finden.

https://www.weiterbildung-mv.de

BR - Tel.: 0381 – 207 469 54 Mobil: 0173 – 952 69 36

E-Mail: <u>betriebsrat@awo-rostock.de</u>

SBV - Tel.: 0381 – 207 469 54 Mobil: 0159 – 041 527 72

E-Mail: <u>kueppers@awo-rostock.de</u>

JAV - Tel.: 0157 – 806 524 55 E-Mail: jav@awo-rostock.de