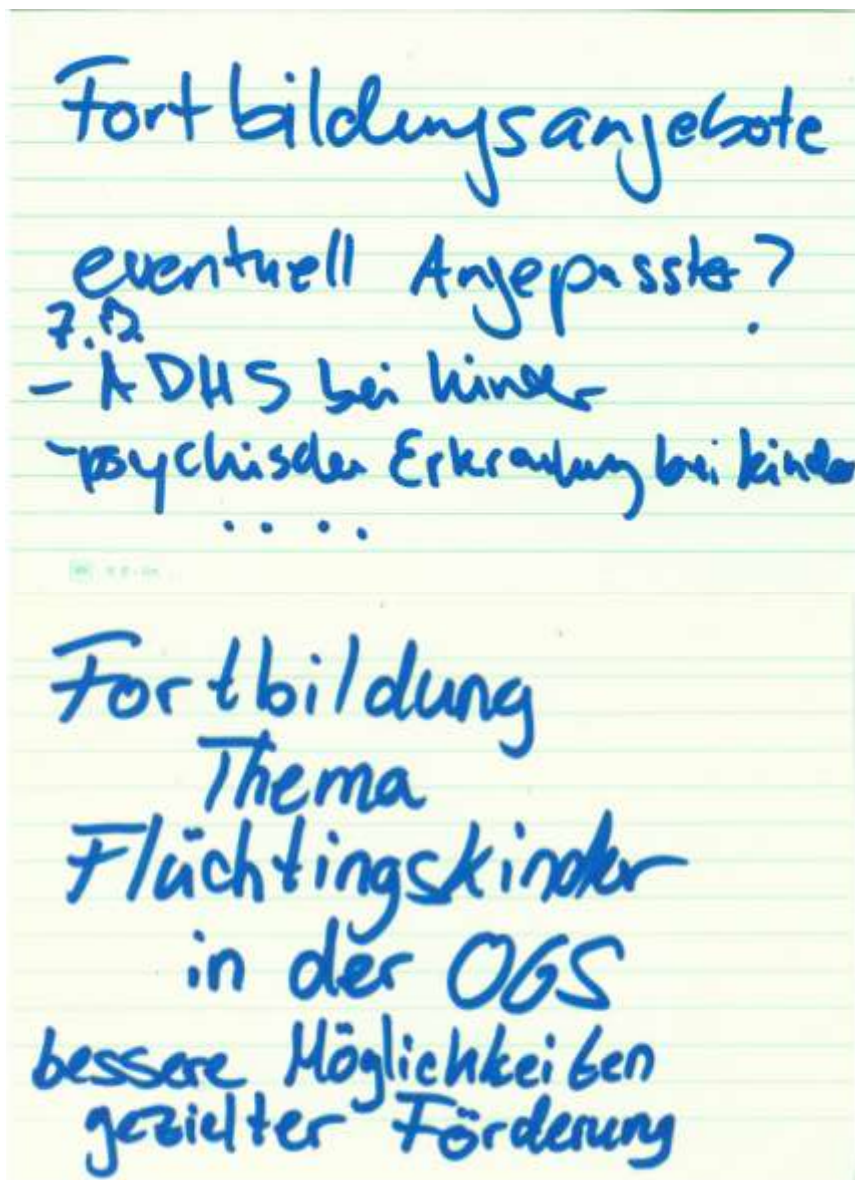


Fragen und Antworten

An dieser Stelle nehmen wir Stellung zu den Fragen und Anmerkungen, die während der Betriebsversammlung am 04.04. auf Moderationskarten hinterlassen wurden.

Es ist jederzeit möglich diesbezüglich, bei weiterem Info-, Gesprächs-, oder Klärungsbedarf, Kontakt zu einem Betriebsratsmitglied aufzunehmen.

1.)



Das interne Fortbildungsprogramm der AWO orientiert sich an den Bedarfen der Einrichtungen und Mitarbeiter*innen.

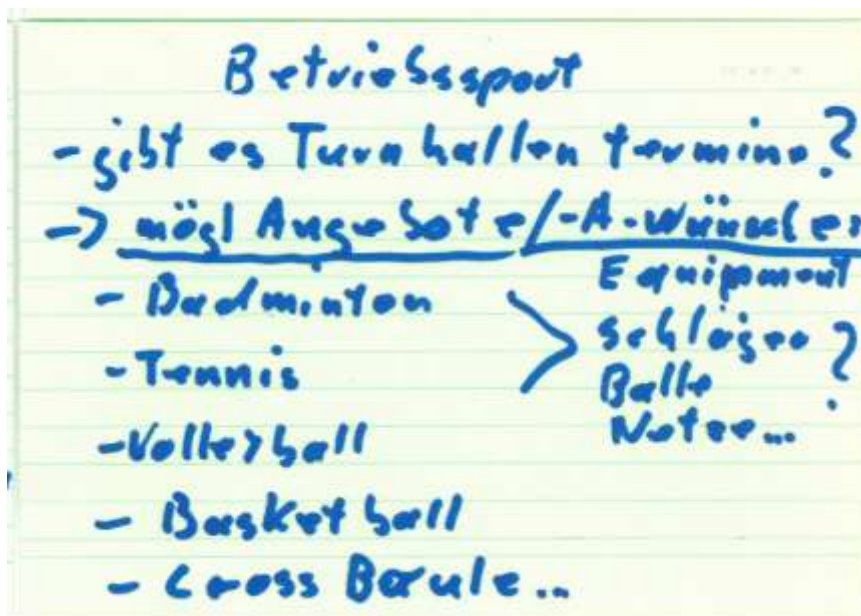
Im Bereich Jugend, Bildung & Soziales werden diese im Rahmen der Arbeitskreise abgefragt.

Im Bereich der OGS sollten Fortbildungsbedarfe in den Teams besprochen/gesammelt werden und dann von den Koordinator*innen in den Arbeitskreis eingebracht werden. Aus diesen Themen werden dann die Fortbildungsangebote generiert.

Wichtig hierbei ist die teaminterne Kommunikation. Sollten wiederholt bestimmte Fortbildungsbedarfe nicht berücksichtigt werden ist es möglich, den Betriebsrat anzusprechen um eine Klärung herbeizuführen.

Bei spezifischen Themen, die sich evtl. im laufenden Jahr ergeben (z.B. Thema Flüchtlinge) sollten auch zunächst die Koordinator*innen angesprochen werden und diese Themen in die entsprechenden Arbeitskreise eingebracht werden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der direkten Kontaktaufnahme zu der zuständigen Fachberatung.

2.)



Im Bezug auf den Betriebssport hatten wir auf der Betriebsversammlung angeregt, Angebote von Kolleg*innen für Kolleg*innen anzubieten. Dies resultiert aus der Schwierigkeit der dezentralen Organisation der AWO im Kreis Gütersloh und dem weiten Radius in dem die Kolleg*innen wohnen.

Wir könnten uns vorstellen das Aktionen zunächst besser funktionieren als regelmäßige Termine. Daher das Angebot der Fahrradtour und der Teilnahme am Fußballturnier in Werther. Auch die Teilnahme an Firmenläufen scheint gut umsetzbar.

Die o.g. Sportarten wären natürlich auch alle möglich, wenn sich jemand findet, der die Organisation z.B. einer freien Badmintonspielgruppe kümmert. Der Betriebsrat würde unterstützen beim Organisieren von Hallenzeiten und Equipment. Aber es wäre wichtig, dass es sich um ein von einem Kollegen oder einer Kollegin betreutes Angebot handelt.#

Weitere Fragen können gerne mit dem Betriebsrat erörtert werden.

3.)

Stundenquotient :
- über Jahre berechnet,
passt mit aktueller
Stundenzahl nicht.
+ Einbruch durch Schwangerschaft
oder Krankheit
(unfares System...)

In diesem Fall können wir nur spekulieren, wo die genaue Problematik mit dem Zeiterfassungssystem liegt. Normalerweise führen Krankheit, bzw. auch Ausfallzeiten bei Schwangerschaft zu keiner Benachteiligung, da bei Abwesenheit (auch bei Urlaub und an Feiertagen) jeweils die tägliche Durchschnittsarbeitszeit in den Stundenzettel eingetragen wird, so dass jeder AN in solchen Fällen in der Woche auf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit kommt. Darf man bei Schwangerschaft zu bestimmten Zeiten nicht arbeiten (Infektionsgefahr, etc.) wird man vom AG freigestellt und trägt sich ebenso die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit in den Stundenzettel ein.

Wer Überstunden aufbauen muss für die Ferienzeiten kann dies natürlich nicht geltend machen bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Daraus würde sich allerdings auch keine Benachteiligung aufgrund des Stundenquotienten ergeben, da dies aufgrund geltenden Rechts in allen Zeiterfassungssystemen gleich behandelt werden würde.

Wir würden uns freuen, wenn die Person, die diesen Zettel geschrieben hat sich nochmal an den Betriebsrat wenden würde. Dann wäre es möglich die Problematik nochmals genauer zu definieren.