

Jahressonderzahlung!??

**Nein, darüber will der Arbeitgeber nicht mit uns reden!
Weder über eine einmalige Zahlung in diesem Jahr, noch
über eine verstetigte in den kommenden Jahren.**



Unsere Hartnäckigkeit hat aber Erfolg gezeigt! Der Arbeitgeber hat in folgenden Punkten seine „Anpassungen“ zurückgezogen:

- Verlängerung der Eigenkündigungsfristen,
- Erhöhung der Anzahl der Dienstorte,
- Verkürzung der Ausschlussfristen,
- Verlängerung von Probezeiten für Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr und
- Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr.

Der einzige Vorschlag des Arbeitgebers, der geringe Vorteile für einen Teil der Belegschaft vorsieht, könnte die Lohnfortzahlung im Fall eines kranken Kindes sein. Jedoch dürfte auch der Arbeitgeber daran nicht unerheblich sparen. (Erläuterungen dazu siehe Rückseite).

Diese soll jedoch nur vereinbart werden, wenn die Forderung der GEW nach einer Jahressonderzahlung für alle entfällt. Das werden wir nicht tun, denn die Rückmeldungen aus den Betrieben sind ganz klar: Die Forderung nach einer Jahressonderzahlung muss bestehen bleiben!

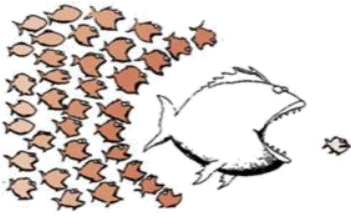
Es bleibt dabei – eine Verbesserung der Einkommensbedingungen im bfz ist nur möglich, wenn viele Kolleginnen und Kollegen sich in der GEW organisieren und damit der Forderung nach einer Jahressonderzahlung größtmöglichen Nachdruck verleihen.

Jetzt seid ihr dran!

<http://www.gew.de/mitglied-werden/>

Mitglieder werben Mitglieder – Infos zu Prämien unter <http://www.gew.de/praemienwerbung>

Herausgeber: GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München - Landesvorsitzender: Anton Salzbrunn
www.gew-bayern.de – info@gew-bayern.de – Tel. 089/544 081 0



Lohnfortzahlung bei Krankheit eines Kindes

Aktuelle Regelung im Manteltarifvertrag:

Sofern dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen, können die Kolleginnen und Kollegen bei einer ärztlich bescheinigten schweren akuten Erkrankung eines eigenen Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dessen unerlässliche Pflege nicht anderweitig sichergestellt ist, für 6 Arbeitstage je Kalenderjahr und je Kind bezahlt freigestellt werden. Für weitere 4 Tage sind die Beschäftigten unbezahlt freizustellen. Die Krankenkasse zahlt für diese Zeit ein Kinderkrankengeld in Höhe von i.d.R. 90% des Nettoentgeltes; davon werden noch Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wenden sich hierfür mit einer Bescheinigung des Arbeitgebers über das ausgefallene Nettoentgelt an die Krankenkasse.

Geplante neue Regelung:

Bei einer ärztlich bescheinigten schweren akuten Erkrankung eines eigenen Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dessen unerlässliche Pflege nicht anderweitig sichergestellt ist, stellt der Arbeitgeber die Beschäftigten für 10 Tage unbezahlt frei. Die Krankenkasse zahlt für diese Zeit ein Kinderkrankengeld in Höhe von i.d.R. 90% des Nettoentgeltes abzüglich der SV-Beiträge. Der Arbeitgeber stockt diesen Betrag auf 100% des Nettoentgeltes auf. **Vorbehaltlich einer Klärung mit den Krankenkassen** erfolgt die Abwicklung dabei durch den Arbeitgeber. Er bezahlt das Nettoentgelt an die Beschäftigten weiter vollständig aus. Der Arbeitnehmer tritt den Anspruch auf Kinderkrankengeld an den Arbeitgeber ab, die Krankenkasse zahlt das Kinderkrankengeld an den Arbeitgeber.

Es bestehen viele offene Fragen, die noch einer Klärung bedürfen!