

12.12.25 FBG Treffen Pflege

1) 5,5 Tagewoche. Sehr verbreitet ist die 5 Tage Woche (ambulanter Dienst, Krankenhaus), bei 10 Tagen Arbeit müssen 4 Tage frei sein (nach dem AZ-Gesetz geht die „12 Tage Dienst am Stück“-Variante genaugenommen nicht).

Vertragsrecht ist BGB (vorrangiges Recht), theoretisch könnte man auf Einhaltung der max. Arbeitstage und des Frei-Anspruchs bestehen!

Zur Frage, ob die 5,5 Tagewoche bei der Stundenreduktion benachteiligt, ist: Lorenz ist der Ansicht, dass es sich die Waage hält, weil die 5,5 Tagewoche auch für Samstag eine Reduktion der Sollarbeitszeit bekommt (nicht so in der 5 Tagewoche).

Mitspracherecht: Beginn und Ende der Arbeitszeit §40 d) MVG-Baden

2) MA mit Befristung können für die Zeit der Befristung gewählt werden, scheiden dann aber mit Ende der Befristung aus der MAV aus.

3) MAV+SBV-Wahl parallel?

Grundsätzlich gleiche Amtszeit. Sinnvoll ist, dass der Wahlvorstand beide Wahlen gleichzeitig durchführt.

Gibt es keine SBV ist die MAV für die Belange der Schwerbehinderten zuständig.

4) Freistellung SBV: es gibt keine Regelung, aber **§ 179 Abs. 4 SGB IX** sieht eine Freistellung vor.

5) Welches Attest stellt von Nachtdienst frei: erstmal ist ein Attest verbindlich, der AG kann ein Attest durch den Betriebsarzt oder den Medizinischen Dienst überprüfen lassen (Bsp. Attest des Urologen, Nachtarbeit nicht möglich, weil die betroffene Person nachts 20x raus muss, :-)

6) MVG-Baden neu: fehlt ein MAV-Mitglied, muss der erste der Nachrückerliste eingeladen werden. → §18 Abs. 4 MVG Baden

Nicht geregelt ist, ob die Nachrücker an Schulungen teilnehmen dürfen.

Praxistipp (für größere MAV en): dem ersten Nachrücker kann man eigentlich schon sagen, dass er an so gut wie jeder Sitzung teilnehmen wird, weil meist jemand ausfällt.

7) Ein Auszubildender ist kein Mitarbeitender, deshalb muss der Schüler erst 6 Monate als Angestellter der Dienststelle angehören.

8) Versetzung von Mitarbeitenden: Bsp. Lorenz ist im Stadtkirchenbezirk Heidelberg angestellt, er kann hin und hergeschoben werden, wie es dem AG beliebt. Fraglich ist, ob das sinnvoll ist (fühlt sich der MA wohl?)

Die Rechtsprechung sagt, eine Versetzung ist noch zumutbar, wenn der einfache Weg zur Arbeitsstätte max. 1 Stunde beträgt.

Konkretes Beispiel: Wenn jemand aus der Hauswirtschaft in ein neues Tätigkeitsfeld versetzt wird, das auch Spätdiensttätigkeiten umfasst, ist auch die MAV zu beteiligen §40 h) MVG Baden „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“

9) Personalgespräch §35 Abs. (5), in der Kommentierung steht, dass der AG den MA darauf hinweisen muss, dass er eine MAV hinzuziehen kann. Sie können hinzugezogen werden, wenn es um Verhalten und Leistungsbeurteilung geht.

→ RECHERCHE in den Kommentaren

Laut Haufe besteht kein Anspruch: „**Kritikgespräche** hat der Arbeitnehmer – mangels gesetzlicher Anspruchsgrundlage zur Hinzuziehung einer Vertrauensperson – grundsätzlich allein durchzustehen, sofern es nur um das Verhalten, nicht aber um eine Leistungsbeurteilung geht.“

https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/personalgespraech-rechte-und-pflichten-des-arbeitnehmers_218_530558.html

Insofern sind unsere MA durch das MVG bessergestellt.

10) Jahressonderzahlung: Kein Anspruch auf Jahressonderzahlung, wenn man vor dem 1.12. kündigt. Also Empfehlung: wenn möglich zum 31.12. kündigen (TVÖD)

AVR DD Anlage 14 → Grundsätze der Jahressonderzahlung, es gibt grundsätzlich ein 13. Monatsgehalt (keine prozentualen Unterschiede wie im TVÖD)

11) Arbeitgeber muss sich um die Entgeltabrechnung nach angewandtem Tarif kümmern. In Wertheim Abrechnung über VSA („Verwaltungs- und Serviceamt“)

12+16) Langzeitkrankes MAV-Mitglied hat das Recht, auf alle Informationen zuzugreifen. Der AG will einen Auflösungsvertrag mit der Langzeitkranken MAV.

§18 Absatz 2 Buchstabe b): wenn ein Mitglied länger als 3 Monate krank ist, **ruht** die MAV-Mitgliedschaft, dann keine Recht auf Informationen

Ausschluss von MAV-Mitgliedern bei Verletzung von Pflichten möglich, z.B. §24 Abs. 2 Satz 4 MVG: „*4Kann ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.*“

§17 MVG: Ausschluss eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitendenvertretung

Man kann/sollte vorab mit der betreffenden Person sprechen und ihr den Rücktritt nahelegen.

13) Kirchenaustritt: es gibt eine Grundordnung 920.100
920.100 AR Grundl-AV (AR Grundl-AV)

Verstoß gegen Loyalitätsrichtlinien kann einen Ausschluss begründen. Die Rechtsprechung gesteht solche Ausschlüsse im Verkündigungsnahen Bereich zu

14) Dienstplan 5h Arbeit geplant, Tourenplan nur 3h Arbeit. Empfehlung: zum AG gehen und ihm mitteilen, dass man nur 3 h Arbeit hat. Dann kann er dem MA-Arbeit zuteilen. Wenn er den AN nach Hause schickt, steht diesem die Arbeitszeit zu (wegen Annahmeverzug, §615 BGB: Der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annimmt).

15) MA mit Grad der Behinderung, die eigentlich nicht zum Spätdienst eingeteilt werden sollen (wenn, dann nur freiwillig) werden nun verpflichtet.

→ **Behinderungsgerechte Arbeitszeit (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX):** Man kann einen einklagbaren Anspruch auf Anpassung Ihrer Arbeitszeit (auch Befreiung von Nacht-/Schichtarbeit) geltend machen, wenn die Behinderung dies zwingend erfordert. Muss konkret begründet werden.

Hier auch §40 h) MVG-Baden „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“

17) §35 diverse Buchstaben: um Gewalt gegenüber MA einzudämmen, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden (FoBi, Supervision, ...)

M. Hammer berichtet: Deeskalationstraining nach ProDeMa: 8-stufiges Trainingsprogramm, kollegiale Erstbetreuung

<https://prodema-online.de/>

Mitwirkung am Gewaltschutzkonzept einfordern! Gewaltschutz gegenüber Klientel, aber auch Gewaltschutz gegenüber Mitarbeitenden

M. Hammer empfiehlt Vorfallberichte zu verfassen. Diese können dann auch in speziellen Gremien besprochen werden.

Auf jeden Fall ist der Eintrag im Verbandbuch zu machen.

Es wird zwischen meldepflichtigen (ab 3 Tage AU in Folge des Vorfalls) und nichtmeldepflichtigen Unfällen (ohne AU) unterschieden. Bei potenziell traumatisierenden Ereignissen (verbale oder körperliche Gewalt, Extremereignisse [z.B. Selbstmord]) empfiehlt es sich - auch wenn zunächst keine AU vorliegt - dennoch eine nichtmeldepflichtige Unfallmeldung abzuschicken.

18) Wechsel im Tarif möglich (Beispiel von WBL zu PDL mit Änderungskündigung)? Laut Lorenz genügt in diesem Fall ein Änderungsvertrag, bei dem man im Tarif bleibt.

19) Gefährdungsbeurteilung Psyche für jedes Arbeitsgebiet. Ist Pflicht des AG!

Es gibt zahlreiche Hilfsangebote der BGW:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche/strategietag-psyche-18098>

In diesem Zusammenhang systematische Befragung mittels Betriebsbarometer:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheit-managen/bgw-betriebsbarometer-personalbefragung-14854>

Zur Gefährdungsbeurteilung Psyche:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrungsbeurteilung/gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastung-23100>

20) MAV Freistellung Änderung der Vergütung? Wenn man ohne Freistellung Zulagen bekommen hat und diese durch die MAV-Tätigkeit nicht mehr erarbeiten kann, hat man Anspruch auf Ersatzleistung.

Überstunden in der MAV-Tätigkeit bei Freistellung können über einen Antrag auf Freizeitausgleich nach §19 Absatz 2 MVG wieder abgebaut werden.

Praxistipp: Lorenz setzt die 14-tägigen MAV-Sitzungen grundsätzlich mit 6 Stunden Arbeitszeit an (dies beinhaltet Vor- und Nachbereitung)

21) Einrichtung muss umziehen, da veraltet. Hat die MAV Gestaltungs-/Mitsprachemöglichkeiten? Eher wenige, §40 Buchstabe g) denkbar „Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan“

22) Erfahrung mit Kühlwesten

Gibt es ein Hitzeschutzkonzept in den Einrichtungen?

Test von BGV, 10 marktrelevante Kühlwesten getestet:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/bgw-test/kuehlwesten-auf-dem-pruefstand-116850>

Dateiname: 25-12-12 Mitschrieb FBG Pflege.odt
Verzeichnis: /Users/lorenzsauborn/Desktop/Dokumente/Arbeitskreis
Pflege/2022-2026 Protokolle FBG Pflege
Vorlage: /Users/lorenzsauborn/Library/Group Contai-
ners/UBF8T346G9.Office/User Content.localized/Templates.localized/Nor-
mal.dotm
Titel:
Thema:
Autor: Schaechtele, Andreas
Stichwörter:
Kommentar:
Erstelldatum: 22.12.25 20:48:00
Änderung Nummer: 2
Letztes Speicherdatum: 22.12.25 20:48:00
Zuletzt gespeichert von: Sauerborn, Lorenz
Letztes Druckdatum: 22.12.25 20:49:00
Nach letztem vollständigen Druck
Anzahl Seiten: 4
Anzahl Wörter: 1.134 (ca.)
Anzahl Zeichen: 7.672 (ca.)