

FBG-Pflege am 18.05.2026

Lorenz hat sich eine Dienstvereinbarung mit KI mal erstellen lassen, und auch eine Geschäftsordnung zum Datenschutz, man muss noch genau drauf schauen ,es war aber tatsächlich eine Arbeitserleichterung.

Neuerungen im MVG für die neue Amtszeit:

Bei den neuen Regelungen ist noch etwas Vorsicht geboten. Es gibt zwar viele Entscheidungen zum BR-Gesetz, in dem die Regelungen schon länger bestehen, es muss sich aber zeigen, wie das im MVG gehandhabt wird.

Unternehmensmitbestimmung (§6b) gilt nur in diakonischen Einrichtungen ab 500 Mitarbeitenden

Bezüglich der Nachrücker(Ersatzmitglieder)- Regelung wird empfohlen, alle Nachrücker über die Theorie zu informieren

§8 Zusammensetzung

Abs 1a (neu)

Wenn man nicht genügend Kandidaten für die MAV findet, kann die MAV für die Amtszeit mit der Zahl des nächstniedrigeren Staffelpwertes bestehen.

§16 Abs 3 Satz 3

Nachwahl kann im vereinfachten Wahlverfahren gemacht werden

§18 Ersatzmitgliedschaft

Sehr bedeutsamer Paragraph: das Ersatzmitglied ist stets bei Ausfällen zu laden (früher nur bei Gefährdung der Abstimmungsfähigkeit)

Es empfiehlt sich jetzt, die Urlaube für das Jahr abzufragen. So hat man einen Überblick, wer urlaubsbedingt bei Sitzungen fehlen wird.

Nach Verschicken der Einladung sollte sich jede/r, der verhindert ist, begründet abmelden.

§19 Schulungsanspruch

Es kann eine DV geschlossen werden, in der die Verteilung der Schulungsansprüche vereinbart wird. Bei Lorenz gibt es eine Abrede, dass der erste Nachrücker Schulungsansprüche wahrnehmen darf.

Cave: ein Nachrücker ist nur am Tag der Sitzung, zu der er einbestellt wurde, offizielles MAV-Mitglied

Im MVG-Kommentar (Fey Rehren) steht, dass es sinnvoll ist, den ersten Nachrücker zur Schulung zu schicken.

Lorenz ist der Ansicht, dass sich das auch so gehört (von wegen Dienstgemeinschaft).

§34 Informationsrecht

Bruttoentgeltlisten können nur noch von zwei Mitgliedern eingesehen werden, müssen nicht mehr an das Gremium geschickt werden.

Hier ist das MVG entgegen der eigenen kirchlichen Rechtsprechung verändert worden.

§46 Mitberatung

f) wurde gestrichen. Hier konnte ein MA bei der MAV-Hilfe bekommen, wenn der AG Schadensersatzanspruch gegen ihn geltend gemacht hat (Bsp. Dienstwagen, verlorene Schlüssel)

§51 Aufgaben der SBV

Hier besonders bitter: die Freistellung ab 100 Schwerbehinderten wurde gestrichen.

Es gibt nun nur noch die Regelung der **erforderlichen Freistellung (§ 179 Abs. 4 SGB IX)**: Jede Vertrauensperson hat das Recht, sich für die Durchführung ihrer Aufgaben von der Arbeit befreien zu lassen. Der Umfang richtet sich nach dem tatsächlichen Bedarf und der Größe des Betriebs. Die Arbeitsbefreiung erfolgt ohne Entgeltminderung.

1) Für welche Themen kann die MAV eine externe Rechtsberatung hinzuziehen? Gilt das auch, wenn ein MAV-Mitglied angezeigt wird?

Zum geschilderten Einzelfall: Ein Kollege wurde um ein Gespräch gebeten, dieser lehnte ab und erstattete Anzeige wegen Nötigung.

Der §30 MVG Baden (Kostenübernahme, hier auch Rechtsberatung) bietet keine Möglichkeit des Rechtsschutzes für Einzelpersonen. Die MAV als Gremium könnte sich den Rechtsschutz allenfalls mit der Fragestellung „wie können wir als Gremium mit der Situation umgehen“ einfordern.

Eine sachkundige Beratung muss rechtzeitig angezeigt werden. Das muss nicht immer ein Rechtsanwalt sein. Die Erforderlichkeit der Beratung muss vorher angezeigt werden. Lorenz empfiehlt, den A zu informieren und ihm eine Frist zu setzen: „...sollten wir bis zum Tag X nichts von Ihnen gehört haben, gehen wir davon aus, dass die Rechtsberatung genehmigt ist.“

Einen Kostenvoranschlag beizufügen, wird ebenfalls empfohlen.

Lorenz empfiehlt einen MVG-Kommentar für die MAV-Arbeit, er findet mittlerweile auch die Onlinekommentierung recht praktisch

{ HYPERLINK "<https://www.rehm-verlag.de/shop/Diakonie/MVG/MVG-EKD-PraxisKommentar-online-Online-Produkt.html>" }

Cave: die Kommentierung ist nicht das letzte Wort. Es gibt auch voneinander abweichende Meinungen in den verschiedenen Kommentierungen.

Praktisch an den Kommentierungen ist aber stets die Aufführung der Rechtsprechung.

Interessant ist auch "**Arbeitsrecht in der Kirche Plus**" Es handelt sich dabei um ein umfassendes Fachmodul des { HYPERLINK "<https://beck-online.beck.de/Modul/146971/Inhalt/Arbeitsrecht-in-der-Kirche-PLUS/1197>" } für Juristen, Personaler und Mitarbeitervertretungen. Es bündelt die spezifischen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts (Diakonie und Caritas), einschließlich des umstrittenen „Dritten Weges“

<https://beck-online.beck.de/Modul/146971/Inhalt/Arbeitsrecht-in-der-Kirche-PLUS/1197>

Exkurs: Bei Delegiertenversammlungen muss der AG nur die Kosten der stimmberechtigten MAV-Mitglieder übernehmen.

Viele AG widersprechen aber nicht, wenn man mehrere MAV-Mitglieder (als Stimmberechtigungen) anmeldet. Auch JAV-Mitglieder können mitgenommen werden.

3) Ist die MAV auch für FSJlerInnen zuständig?

Die FSJler haben in der Regel einen Vertrag mit dem zuständigen Wohlfahrtsverband und werden über diese beschäftigt und in die Einrichtungen entsandt → keine MAV-Zuständigkeit

Siehe Kommentar des §2 MVG Baden.

4) Gibt es die Möglichkeit, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Einverständnis des AN in ein befristetes umzuwandeln, um die Probezeit quasi zu verlängern?

Bsp.: Es zeichnet sich ab, dass die Probezeit nicht verlängert wird, wenn ein AN im Anschluss unbefristet weiter beschäftigt werden muss.

Es gibt inzwischen die Rechtsprechung von Arbeitsgerichten, die die Umwandlung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in ein befristetes toleriert, um die Probezeit zu verlängern (diese beträgt nach §622 Abs. 3 BGB 6 Monate). Zweck ist, die Kündigung in der Probezeit zu verhindern und dem MA eine (weitere) Chance zu geben. Ein Änderungsvertrag ist erforderlich!

Es ist darauf zu achten, dass nach dieser Zeit bei Einvernehmen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis folgt.

Es wird in der Gruppe auch folgender Fall geschildert: MA werden höher gruppiert wegen neuer Funktion (z.B. Stationsleitung). Dafür bekommen sie dann eine neue „Probezeit“. Hier gibt es die Möglichkeit, den alten Vertrag ruhen zu lassen und einen neuen Vertrag (wegen grundlegend anderer Funktion, Bsp. Pflegekraft und dann Heimleitung) mit Probezeit zu machen.

5) Austausch über die das MAV-Gremium betreffenden Neuregelungen im MVG: wie soll die Nachrücker Regelung praktisch umgesetzt werden? Können Nachrücker zur FoBi geschickt werden?

Man sollte drei Tage vorher zu den Sitzungen einladen. Man sollte um Rückmeldung zur Teilnahme bitten.

6) Ab wann steht einer stv. Leitung das Gehalt der Leitung zu? Fall aus dem ev.

Diakoniekrankenhaus Freiburg wird geschildert:

Eigentliche Leitung ist häufig weg wegen umfassender Weiterbildung (ab Oktober 2027

Eigentliche Leitung fehlt einmal die Woche im wegen spezieller Stelle (Stomaberatung)

Stv. Leitung wird ab Juli Leitung eines neuen Bereichs, ist spätestens seit März mit der Planung der neuen Station befasst

Vom Tarifrecht her: ob eine Höherwertige Tätigkeit vorliegt, ist in §12 und §14 geregelt. Gibt es eine Zulage? Oder gleich eine Höhergruppierung? Zu beachten ist auch die überwiegende Tätigkeit (mehr als 50%).

Wenn die Stationsleitung die „höheren“ Aufgaben nun schon wahrnimmt, steht ihr zumindest die Zulage zu (in Höhe der Differenz zur höherwertigen Tätigkeit).

Tipp Florian: ggf. hilft es, die in der EKIBA geschaffene Ombudsstelle zu anzufragen.

{ HYPERLINK "<https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/58329>" }

Dort in der Bekanntmachung Nr. 63

Lorenz empfiehlt im konkreten Beispiel, eine Bewertung ihrer jetzigen zusätzlichen Aufgaben und eine Übersicht ihrer Abwesenheitsvertretungen einzufordern.

7) Was muss man generell bei einem Auflösungsvertrag beachten? Geben AN durch einen Auflösungsvertrag bestimmte tarifliche Ansprüche auf (z.B. Anspruch auf Resturlaub bzw. auf Auszahlung des Resturlaubs)?

Ein Auflösungsvertrag ist nicht beteiligungspflichtig. Man sollte als MAV auf gewisse Risiken hinweisen (z.B. dreimonatige Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit. Diese kann umgangen werden, der Arbeitgeber beachtet dies jedoch häufig nicht).

Wenn ein Auflösungsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers ausgefertigt wird, muss man vorsichtig sein was Überstunden und Urlaubsansprüche angeht, der Arbeitgeber schließt diese Ansprüche gerne aus. In diesem Fall hat die MAV keine Handhabe, es gibt nur den individuellen Klageweg.

9) Rufbereitschaft Schichtzulage

Rufbereitschaft ist ein Dienst außerhalb der regulären Arbeitszeit. Somit kann sie keine Schichtzulage auslösen. Sie wird auch gesondert vergütet.

10) Besitzstandswahrung von außertariflichen Regelungen

Die klassischen Besitzstandsregelungen können mit Ankündigung jederzeit vom Arbeitgeber gekündigt werden. Bei Klagen hängt es davon ab, wie gut der Arbeitgeber die Kündigung begründen kann. Je nachdem muss er noch ein Jahr bezahlen. Dies wurde mittlerweile durch Rechtsprechung aufgeweicht.

11) Stundenberechnung bei Krankmeldung

Man hat Stundenanspruch für das, was in der Dienstplanung hinterlegt ist. Gerade in der ambulanten Pflege ändert sich häufig etwas an den Touren (z.B. entfallen 3 Klienten, die Tour wird kürzer). Die Tour war aber anders geplant. Wenn der Arbeitgeber weniger Arbeit zuweist, so ist er im Annahmeverzug. Der AG muss dennoch die gesamte geplante Dienstzeit bezahlen.

Wenn man krank wird und jemand anderes die Tour übernimmt, müssen dennoch die eigentlich geplanten Stunden an den Erkrankten ausbezahlt werden.

12) Rückblick Delegiertenversammlung zum Thema KI, sofern Interesse besteht

Lorenz kann alle Materialien von der Delegiertenversammlung zum Thema KI weiterleiten.

Die Landeskirche empfiehlt, dass man hauptsächlich Microsoft Copilot als KI nutzen soll.

Dateiname: 26-05-18 Mitschrieb FBG Treffen.odt
Verzeichnis: /Users/lorenzsauerborn/Library/Containers/com.micro-
soft.Word/Data/Documents
Vorlage: Normal.dotm
Titel: Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zu-
sammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18
Thema:
Autor: BMI
Stichwörter:
Kommentar:
Erstelldatum: 28.05.26 14:14:00
Änderung Nummer: 4
Letztes Speicherdatum: 28.05.26 14:36:00
Zuletzt gespeichert von: Sauerborn, Lorenz
Letztes Druckdatum: 28.05.26 14:36:00
Nach letztem vollständigen Druck
Anzahl Seiten: 4
Anzahl Wörter: 1.311
Anzahl Zeichen: 8.630 (ca.)