

Mitschrieb FBG Pflege 2.3.26

Themen

1) Überzahlung durch den Arbeitgeber

AN ist zur Kontrolle seiner Entgeltabrechnungen verpflichtet. Bei Überzahlung muss er im Rahmen der Ausschlussfrist das zu viel bezahlte Geld zurück zahlen. §37 TVÖD für 6 Monate, §4 AR-M für 12 Monate.

Die Nachzahlungen darf der AG nicht auf einmal abziehen, er muss einen Ratenplan aufstellen (sog „Entreicherung“). Die SV-Beiträge muss sich der AG selbst vom SV-Träger zurück holen.

2) Übernahme von Azubis nach TVAÖD §16a

Lorenz gibt den Tipp, sich hier schlau zu machen:

https://www.kirchenrecht-baden.de/list/erlaeuterung/rundschreiben_arbeitsrecht

Hier unter 2025 [2025/05 Tarifabschluss TVöD 2025 Stand 2025.12.02](#)

III. Ausbildungsverhältnisse (ab S. 14)

3) Was bedeutet soziale Auslaufrist?

Rechtsbegriff aus der Gerichtsbarkeit. Z.B. kann bei betriebsbedingten Kündigungen die Kündigungsfrist verlängert werden.

→ Hinausschieben der Kündigungsfrist, Lorenz kennt es von den betriebsbedingten Kündigungen

4) Austausch Schlösser wegen Brandschutz

Lorenz: wer für Notfälle einen Schlüssel zum MAV Büro hat, ist geregelt.

Der Fall: an einem Tag gab es einen Zwischenfall mit einer MAV-MA, dann kam die GL: man müsse das Schloss austauschen, es käme niemand im Zimmer, falls es brennt. Von der MAV wurde dies als Schikane empfunden.

Lorenz: der Austausch ist wahrscheinlich schon sinnvoll (Bsp. Kabelbrand), aber die Mav ist rechtzeitig zu informieren, es braucht neue Schlüssel für alle MAV-Mitglieder.

Zusatzfrage: kann die GL das MAV-Büro neu vergeben (hier an den Sozialdienst)?

Lorenz: Die GL hat das Direktionsrecht. Aber es muss ein Ersatzbüro angeboten werden. Nach §30 MVG hat die MAV das Anrecht auf dieselbe Ausstattung, wie sie die GL beansprucht.

5) Urlaub nach dem ND

Beginn und Ende des Arbeitstags ist normalerweise 0-24 Uhr.

Wenn der ND morgens endet schließt sich eine Ruhezeit an. Dann ist ja kein Urlaubstag mehr möglich.

Lorenz empfiehlt, es individualrechtlich prüfen zu lassen. Lorenz hat keine Rechtsprechung dazu gefunden.

Florian: es gibt ein BAG-Urteil, das besagt, dass der Urlaub immer um 0 Uhr beginnt 9Az. R 145/14 vom 21.7.2015

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-145-14/>

6) Weiterbeschäftigung nach dem Renteneintritt

Nur bei der Regelaltersrente bedarf es keiner Kündigung.

a) Man kann die Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus beantragen

b) Man kann auch den Renteneintritt hinauszögern

Bsp. Lorenz: Rente zum 01.01.26 beantragt (bei Rente wegen Schwerbehinderung ist das unproblematisch. Cave(!) bei Witwenrente, Erwerbsminderungsrente). Er arbeitet aber weiter, es wird Rente ausbezahlt, außerdem Entgelt (zu bestimmtem Steuersatz), von dem wenn man es möchte und in Absprache mit der Personalabteilung auch weiter Rentenversicherungsbeiträge abgehen.

§42 h) MVG → eingeschränkte Mitbestimmung bei „Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus“

Es gibt den Hinweis, dass man bei Rentenbeantragung und Weiterbeschäftigung nur einen Teil Rente beantragt (bis zu 99%), somit behält man bei längerer Krankheit den Anspruch auf Krankengeld.

§33 TVÖD: eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus kann jederzeit mit 4wöchentlicher Frist gekündigt werden.

7) Moderne Arbeitszeitmodelle, individuelle Lösungen...

TzBfG: Teilzeitkräfte können individuell die Arbeitszeit vereinbaren.

§40 d) MVG-Mitbestimmung bei Beginn und Ende der Arbeitszeit
→ individuelle Möglichkeiten gibt es, aber nur mit MAV-Beteiligung

Ein Rahmendienstplan setzt u.a. den frühesten Beginn und das späteste Ende der Arbeitszeit an (generell das wiederkehrende Grundgerüst der Arbeitszeiten für Mitarbeiter oder Teams über einen längeren Zeitraum).

8) Beschwerde von MA über KollegInnen in der Pflege-Dokumentation.

In einer Dokumentation soll nicht gewertet werden.

Eigentlich sollen Fehler im Rahmen des Beschwerdemanagements angesprochen werden.

Es gibt Richtlinien für die Pflegedokumentation. Es wäre zu prüfen, ob ein Mitarbeiter, der seine KollegInnen negativ darstellt, gegen solche verstößt.

Eine schöne Übersicht zu Richtlinien in der Pflegedokumentation findet sich hier:

<https://www.lfp.bayern.de/ikp/>

[#:~:text=Seit%202013%20unterst%C3%BCzt%20das%20Bayerische%20Staatsministerium%20f](#)

[%C3%BCr,Einf%C3%BChrung%20des%20Strukturmodells%20zur%20Entb%C3%BCrokratisierung%20der%20Pflegedokumentation.](#)

Im Fokus steht hier jedoch, unnötige und belastende Dokumentation zu vermeiden.

9) Welche Konsequenzen muss eine Gefährdungsmeldung haben?

§15,16 und 17 ArbSchG

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_15.html

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_16.html

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_17.html

Eine gute Formulierung kann sein „diese Gefährdungssituation besteht weiter, bis die Gefährdungsursache behoben werden kann.“

Lorenz schickt nochmal eine gute Übersicht zur Gefährdungsanzeige mit.

10) Niemand findet sich für den Wahlausschuss zur MAV (Nach-)Wahl

Generell: Der Wahlausschuss muss keine Schulung haben.

§16 (3) MVG novelliert: die Die Wahl kann unter bestimmten Umständen in vereinfachtem Verfahren erfolgen.

§32 (2) Nach MVG-Baden muss die Mitarbeitendenversammlung den Wahlvorstand wählen. Das wurde im MVG-EKD bereits geändert: die MAV kann den Wahlvorstand bestimmen.

11) MAV-Wahl wird als Briefwahl von der GL abgelehnt

In der Wahlordnung steht, dass die Briefwahl nur auf schriftlichen Antrag des jeweiligen MA erfolgen kann, siehe §9 WO-MVG-Baden

Florian gibt zu bedenken, dass eine generelle Briefwahl ggf. nicht demokratisch sein könnte (mehr Manipulationsmöglichkeiten, die Wahl findet nicht unbedingt am selben Tag statt).

12) Bildung neuer Teams, inwiefern hat die MAV ein Mitgestaltungsrecht?

Diverse §§ im MVG spielen hier mit hinein:

§33 Grundsätze der Zusammenarbeit

§34 Informationsrechte

§40 h) j) → grundlegend neue Arbeitsmethode, Hebung der Arbeitsleistung?

§ 46 e)f)

Letztlich geht es darum zu argumentieren, dass man MA halten will, zufriedene und produktive Arbeitskräfte haben möchte.

13) Fachkraftquote in der Nacht (Langzeitpflege), gibt es überhaupt noch eine Personalquote in der LZ-Pflege?

Die Fachkraftquote in der Nacht wurde herabgesetzt, die Hilfskraftquote wurde heraufgesetzt.

→ gibt es FoBis für MAVen zu PeBeM? Nein, Susanne Eichler kennt sich aus, hat mal so etwas angedacht.

Florian: Rahmenverträge der stationären Altenhilfe in ganz Deutschland sind einsehbar.

<https://www.aok.de/gp/vertraege/pflege/75-abs-1-sgb-xi-landesrahmenvertraege-fuer-die-pflege>

letzte Verhandlung 2025

dort §17

(6) 1Der Personalschlüssel für den Nachtdienst, der Teil der personellen Ausstattung nach Absatz 2 ist, beträgt 1 : 45. 2Im Nachtdienst muss ständig eine Pflegefachkraft eingesetzt und anwesend sein. 3Min-destens sind jedoch die jeweiligen ordnungsrechtlichen Regelungen zum Nachtdienst einzuhalten. 4Von den Vorgaben nach Satz 1 kann im Rahmen der Leistungsvereinbarung nach § 84 Absatz 5 SGB XI abgewichen werden, sofern die zuständige Aufsichtsbehörde zuvor zugestimmt hat.

14) Versetzung innerhalb einer Einrichtung

Lorenz: Wenn man lange Zeit in einem bestimmten Einsatzgebiet ist, kann man mit Glück auf Grund „betrieblicher Übung“ juristisch einen Jahr Verbleib in diesem Einsatzfeld herausholen (Vorlaufzeit bis zum Wechsel).

Lorenz rät dazu, besonders wichtige Punkte (wie zum Beispiel Einsatzgebiet bzw. Abteilung) im Arbeitsvertrag festzuhalten.

15) Schließung von Teilbereichen, Beteiligungsrecht

§46 a) MVG-Baden Mitberatung

16) Wahlberechtigung im MVG

§9 (3) MVG

MA in Elternzeit dürfen in Baden noch nicht wählen. Ebenfalls Sabbatical, Mutterschutz (unter der Voraussetzung >3 Monate und für wenigstens weitere drei Monate)

Top-Thema 1) Neues BAG-Urteil zu Zuschlägen (AZ. 5 AZR 118/23)

<https://www.verdi.de/nachrichten/urteil-zuschlaege-ueberstunden-stehen-auch-teilzeitkraeften>

In der ARK-Sitzung im Februar 26 wurde dies von der AN-Seite angesprochen. Vorschlag: Arbeitsrechtregelung zum Thema. Sehr starker Widerstand der AG-Seite, da hätten sich doch die Tarifvertragsparteien darum zu kümmern.

Lorenz: Solange keiner individuell klagt, wird sich nichts puncto Überstundenzuschlag für TZ-Kräfte bewegen. Die nächste Tarifverhandlung lässt noch lange auf sich warten (Anfang 2027)

Bei der Ambulanten Pflege gibt es oft Abweichungen von der Basisplanung (zwischen SOLL und IST)

Top-Thema 2) MVG-Novellierung

Kleinere MAV: werden nicht ausreichend Kandidaten gefunden, kann auch eine MAV der nächstkleineren Mitgliederzahl gebildet werden.

Eine Nachwahl kann im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden, auch wenn die Bedingungen für ein solches Wahlverfahren eigentlich nicht gegeben sind.

Einladung zur Sitzung: Fehlt ein MAV-Mitglied zur Sitzung, wird der Erste der Nachrückerliste eingeladen. Es ist nicht mehr abhängig von der Beschlussfähigkeit.

Fortbildungsansprüche können im Gremium frei verteilt werden, solange die Summe aller Schulungen insgesamt gleichbleibt.

Erforderliche Kosten für eine Rechtsberatung müsse nur noch angezeigt und nicht mehr genehmigt werden. Aber Achtung: sie müssen erforderlich sein und das ist zu prüfen.
Vergütung des Anwalts muss nach RVG erfolgen.

Kündigungsschutz: Die Synode der EKD hat hier eine deutliche Verschlechterung ins MVG gebracht. Die Zustimmungsfiktion der Mav zur Kündigung ihrer Mitglieder sollte auch dann eintreten, wenn eine Erörterung beantragt wurde.

→ siehe <https://www.ga-baden.de/ueber/gazette>
Hier die Ausgabe Dezember 2025

In der Frühjahrsdelegiertenversammlung wird das Schwerpunktthema „KI“ sein