

Neue Gerichtsurteile:

ÜSZ für Teilzeitkräfte: das BAG hatte nach Rückgabe der Rechtsfrage durch EUGH wieder zu urteilen, am 6.12. wurde entschieden (AZR 370/20), diese stehen TZ-Kräften zu:

<https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++499eb80a-b3bf-11ef-9c95-0dc7c66d7c80>

ausführlicher:

<https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++5b3bb28c-b3c6-11ef-951c-c1e8358e4cfb>

1) **Überstundenabbau auf Anordnung möglich?** Laut Lorenz nein, bei genehmigtem Dienstplan nur in gegenseitigem Einvernehmen.

Hier Exkurs zu Mehrarbeit: wenn es eine DV mit einem Überstundenkorridor gibt, darf der AG im Vorhinein Mehrarbeit planen, diese ist dann nicht ÜSZ pflichtig.

Aber: kommen dann noch zusätzliche ÜS hinzu, die auch innerhalb des Korridors liegen, so sind diese ÜSZ pflichtig.

Beispiel: AN ist im DP mit 20 ÜS geplant. Die DV sieht bis zu 30 ÜS vor. Nun kommen noch durch Einspringen 7,5 ÜS hinzu, diese sind wiederum ÜSZ pflichtig!

Praxistipp: Lorenz verlangt immer den geplanten DP (eigentlich normal vor Genehmigung), UND er verlangt dann auch den IST DP nach Ablauf des Monats.

Lorenz schreibt bei Abweichungen sofort die Dienststellenleitung an und moniert Abweichungen, z.B. wenn jemand mehr als in der DV vorgesehen ins Minus rutscht.

Bei Stundenabbau „im gegenseitigen Einvernehmen“ gibt es ein Formular, das der MA ausfüllen muss, ansonsten ist der ÜS-Abbau irregulär.

Der Tarif sagt, ÜS sind auszugleichen, spätestens bis zum Ende des Jahres. Der AG hat **Rückstellungen** zu bilden, die **Stunden werden** auch immer teurer wegen der **Tariferhöhungen!!!**

Als MAV haben wir im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass sich die AN nicht kaputt arbeiten. Und auch der AG hat eine Fürsorgepflicht.

Hinweis auf gute **FoBi: 17.-19. Februar 2025**, Vorbereitung ergebnisorientierter Verhandlungen, Katja Stange, KDA

Klausurtagung vorher abklären, Kostenzusage einholen. Klausurtagung steht uns zu!

EKIBA 100.121 Digitalsitzungs-RVO: hier geht es um rechtssichere Beschlüsse über Videokonferenzen etc.

2) **Recht auf Spint:**

Ansprüche aus Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Schon aus Hygienegründen hat nach Ansicht von Lorenz jeder MA einen Anspruch auf einen eigenen Spint. Allerdings ist Spintsharing durchaus denkbar.

Zu Umziehzeit (→ 10): durch Rechtsprechung gab es den Richtwert von 8 Minuten, hinzu kommt die Wegezeit zum Arbeitsplatz. Umziehzeit kann durch DV geregelt werden. Richtlinien gibt die Rechtsprechung.

3) Recht auf **Öffnung eines Spints**? Grundsätzlich darf der AG einen Spint nicht öffnen!

https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/taschenkontrolle-durch-den-arbeitgeber_76_625816.html

4) MVG §40 e) besagt, die MAV kann die Grundsätze der **Urlaubsplanung** mitbestimmen.

Bei Lorenz gibt es eine DV, die das regelt.

Im BUrlG steht, dass der Urlaub, sollte er aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden können, ins neue Jahr übertragen werden kann. Der AG muss auf den drohenden Verfall des Urlaubs hinweisen.

Bei den Grundsätzen gibt es viele soziale Komponenten zu beachten, z. B. alleinerziehend, Pflege von Angehörigen,

Das BUrlG sagt ganz klar, dass der Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen ist.

5) Vorgezogener Stufenaufstieg:

TVÖD §16 folgende

Vorweggewährung ist bis zu 2 Stufen möglich

Interessant: Beschäftigten der Endstufe kann ein zusätzliches Entgelt bis zu 20% der Stufe 3 (?) gewährt werden

6) Kündigungsmöglichkeiten von AG, die möglichst fair sind, gibt es das?

Kündigungsschutzgesetz bietet relativ hohe Hürden.

Lorenz: Wenn der AG jemanden los werden will, dann schafft er das.... Es wird genau hingeschaut, wie jemand arbeitet und dann werden regelmäßig Abmahnungen ausgesprochen. Die Arbeitsleistung entspricht nicht dem, was erwartet wird. Begleitend müssen regelmäßige Gespräche laufen.

Krankheitsbedingte Kündigungen können nach abgelehntem Angebot eines BEM recht einfach durchgeführt werden.

BEM ist dazu da, zu schauen, ob es einen leidensgerechten Arbeitsplatz im Betrieb für den Mitarbeitenden gibt.

Bei einem Auflösungsvertrag ist der AN bei der Agentur für Arbeit eigentlich gesperrt, es gibt aber Formulierungen, die die Sperrfrist ausschließen.

Bei Lorenz wird bei klaren Fällen mittlerweile eine befristete Freistellung von der Arbeit angewendet, damit sich die Angestellten eine neue Arbeit suchen kann. Außerdem wird eine gewisse Abfindung bezahlt.

Hinweis: **eine Abmahnung** reicht mittlerweile für eine Kündigung.

Wenn eine Kündigung ausgesprochen ist, hat der AN zunächst keinen Anspruch auf Entgelt.

Wichtiger Hinweis: wird eine Kündigung ausgesprochen, die sich auf eine Abmahnung bezieht, und die Abmahnung wird der MAV nicht vorgelegt, ist die Kündigung unwirksam, da nicht alle Informationen vorgelegt haben.

Grundsätzlich empfiehlt Lorenz, dem AN zu raten, eine Kündigungsschutzklage einzureichen.

7) Neuwahl/ Nachwahl

Die alte Amtszeit endet am 30.4.2026

Die neue Amtszeit beginnt am 1.5.2026

Nach der jüngsten Gesetzesregelung darf erst nach 3 Jahren Amtszeit **neu** gewählt werden, §16 MVG

Nachwahl ist nach wie vor unverzüglich zu organisieren, wenn mehr als 25% an MAV-Mitgliedern fehlen.

8) AU von Auszubildenden ab dem ersten Tag im Arbeitsvertrag vereinbart.

Grundsätzlich: was im Arbeitsvertrag steht und unterschrieben wurde, ist verbindlich (es muss aber recht und billig sein, darf also nicht gegen geltendes Recht verstoßen).

9) Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) bei Renteneintritt? Bei AR-M hat man anteilig Anspruch auf Sonderzuwendung, wenn man vor dem 1.12. in den Ruhestand geht.

10) Siehe Erläuterungen unter 2)

11) Sportangebot, vergünstigte Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio

Als MAV hat man Initiativrecht, kann Vorschläge machen, z.B. Zuschüsse zur Gesundheitsförderung

12) Mitarbeitererevents, hat die MAV Einflussmöglichkeiten? Bsp. Aus dem Gremium: AG organisiert Alpacawanderung während der Arbeitszeit mit anschließendem Essen. Die MAV hat Bedenken, da die MA aus der Pflege da nicht dabei sein können. MAV fordert eine Lösung für die MA aus der Pflege ein. Leitung reagiert mit Unverständnis....

→ MVG § 40 I)

13) AG hat Problem mit Kopftuch

Wenn die Religion es fordert, dass man sich nicht ohne Kopftuch zeigen darf, ist es religiöse Diskriminierung, wenn der AG das untersagt.

Ein Problem ist, wenn bekennende Kopftuchträger bereits im Bewerbungsverfahren aussortiert werden.