

Mitschrieb FBG Pflege am 19.05.25

Einleitung: Bemerkungen zum **Tarifabschluss** (TVÖD)

Verdi zum Tarifabschluss: <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++8ff423ea-1219-11f0-857c-a3ea576fb94f>

Allgemein: Schwierige Verhandlung, keine Angebote von AG-Seite

Lorenz ist persönlich etwas enttäuscht:

(-) lange Laufzeit

(-) erste 3 Monate Erhöhungsfrei

(+) Schichtzulage

(-) WSZ ist eine Mogelpackung, sinnvoll wäre eine anständige Erhöhung der Nachtdienstzuschläge gewesen, leidtragend sind alle Nachtdienstler, die mehr als zwei-drei Nachtdienste machen, also der Großteil! Die Unikliniken haben in diesem Bereich vorgelegt und massiv die ND_Zuschläge erhöht.

Die Möglichkeit zur Aufstockung auf 42 h Arbeitszeit/Woche ist für manche wegen der Rahmenbedingungen unattraktiv, Bsp. Witwenrente: bei Mehrarbeit wird diese gekürzt → Aufstockung lohnt sich nicht

Es gibt arbeitgeberseitig schon etliche Anfragen an Mitarbeitende, ob diese nicht erhöhen möchten.

Eine Stunde Mehrarbeit entspricht 2,39% Erhöhung des Bruttolohns

Jahressonderzahlung (steigt auf 90%) kann in der Pflege wegen Personalmangel nicht in freie Tage umgewandelt werden :-)

Ansonsten gibt es die Möglichkeit, Geld in bis zu drei freie Zusatztage umzuwandeln.

Fragen aus der Gruppe:

1) PeBeM (Personalbemessung), Pflegehelfer EG 5, Betreuung EG 4

Informationen zu PeBeM finden sich z.B. unter:

<https://www.ppm-online.org/pflegedienstleitung/pflegepersonal/pebem-personalbemessung-in-der-pflege-2024-wissenswertes-zum-thema/>

Lorenz empfiehlt auch das Mitgliederportal der Diakonie Baden, jede MAV kann sich dort anmelden. Dort finden sich viele Informationen, auch zu Fortbildungsangeboten.

<https://portal.diakonie-baden.de/>

2) PeBeM Arbeitszeitänderungen

Fälle der Mitbestimmung (MVG-Baden) im Zusammenhang mit PeBeM: §40 d), g),h), i) → auf dieser Grundlage kann sich die MAV eine Beteiligung einfordern.

3) Inwiefern hat die MAV das Recht, über die **Bewerbungslage** auf Stellen informiert zu werden? Darf sie die **Bewerbungsunterlagen** einsehen?

Ja. Siehe §34 (3) MVG Baden: „Bei Einstellungen werden der *Mitarbeitendenvertretung* auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt“

4) Wie ist die Besetzung der AGG Beschwerdestelle in den anderen Einrichtungen geregelt? Werden Anliegen der KollegInnen an diese herangetragen?

Zum AGG siehe https://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz

Das ist auch ein Thema für die MA-Versammlung, viele MA wissen gar nicht, dass es so etwas gibt. Für den Bereich der Landeskirche gibt es eine Zentrale Meldestelle (also für alle verfasst kirchlichen Bereiche).

Exkurs: Hinweis von Florian: es gibt im Arbeitsschutz einen Beauftragten für Leitern und Tritte, 1x jährlich muss dieser den AG über den Zustand derselben informieren. Siehe z.B.

<https://www.dekra-akademie.de/weiterbildung/pruefung-von-leitern-und-tritten>

5) Fragen zum MVG: Darf eine leitende Stabstelle für die MAV kandidieren? §9f sind relevant für die Wahl.

Die Dienststellenleitung muss der MAV benannt werden. Alle, die nicht benannt werden, sind wahlberechtigt.

Im BetrVG werden die Kompetenzen benannt, die eine leitende Stelle definieren. Hier gibt analog nichts im MVG, weshalb obige Regelung gilt.

Gibt es die Möglichkeit, eine MAV Wahl online durchzuführen?

Pflege Schönau Heidelberg hat ein Tool gefunden, in dem alle datenschutzrechtlichen Bedingungen für eine Online Wahl erfüllt sind. Im MVG gibt es noch keine Regelung dazu, aber Lorenz geht davon aus, dass es kommen wird.

6) Thema Befristungen: hat der AG eine Pflicht, die Nichtverlängerung an die betroffenen Arbeitnehmer auf Nachfrage hin zu kommunizieren?

Wie gehen die anderen MAVen damit um, wenn dies nicht geschieht? Manche AG halten die AN hin, weil sie befürchten, dass bei Nichtverlängerung eine AU folgt.

Der AN sollte sich 3 Monate vor Beendigung der Befristung bei der Agentur für Arbeit melden.

Der AG hat keine festgeschriebene Auskunftspflicht.

Lorenz schlägt vor, eine DV zu Befristungen abzuschließen. Hintergrund wäre die Fürsorgepflicht des AG, dieser sollte auch Orientierungsgespräche führen... Z.B. könnte man vereinbaren, dass 4 Monate vor Ablauf der Befristung ein verbindliches Gespräch geführt wird.

7) Das Diakonische Werk verspricht auf seiner Homepage diverse Vorteile, die seine Mitglieder in Anspruch nehmen können, siehe <https://www.diakonie-baden.de/verband/diakonie-baden/mitglieder>

Dazu zählen:

- Zugang zu Fördermitteln aus Aktion Mensch, Glücksspirale und Deutsches Hilfswerk
- Zugang zu Fondsmitteln des DW Baden
- Buchhaltungsservice
- Wirtschaftsberatung
- Beratung zum Themenkreis Risikomanagement

- Inanspruchnahme der Verbandsprüfung
- pulsnetz.de - gesund arbeiten
- Welcome Center Sozialwirtschaft

Wurden solche Vorteile schon einmal von teilnehmenden Einrichtungen genutzt, wenn ja, welche?
Matthias berichtet, dass ein spezielles Fahrrad über Aktion Mensch beantragt wurde.

§47 MVG Initiativrecht: wichtig (!), der AG hat binnen 4 Wochen auf den Initiativvorschlag zu antworten.

8) Fordern die anwesenden MAVen Stellenbeschreibungen von den Vorgesetzten ein? Es geht in erster Linie um eher „exotische“ Jobs, die nur selten im Betrieb vorkommen.

„Eigentlich“ muss für jeden Arbeitsplatz eine Stellenbeschreibung vorliegen. Die MAV benötigt eine Stellenbeschreibung, um die Eingruppierung zu überprüfen.

Es kann eine Stellenbewertungskommission zur Einschätzung von Stellen angerufen werden (bei Stellen, die es zuvor noch nicht gegeben hat). Das EOK hat eine, aber diese ist nicht für den diakonischen Bereich zuständig.

Beim EOK findet sich ein Formblatt zur Stellenbewertung:

<https://www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/recht/arbeitsrecht/formulare-und-arbeitshilfen/>

9) Fordern die anderen MAVen mit Freistellung Lohnausfallkompensation für entgangene Schichtzulagen und nichtständige Bezüge ein? Siehe auch Kommentar zum MVG (Fey) §20 Rn 12 (Bezüge Freigestellter)

Entgangene Zulagen und Bezüge bei Teilfreistellung: Haufe empfiehlt einen Durchschnitt der Zulagen aus 10 vergleichbaren AN zu errechnen. Bsp Krankenpfleger in Wechselschicht: Durchschnitt der Zulagen (Nachtdienst, Sonntag, Feiertag, Samstag) von 10 vergleichbaren Arbeitnehmern (also auch KrankenpflegerInnen in Wechselschicht).

Fiktiver Karriereaufstieg gilt nur für vollständig Freigestellte (Bsp. Florian: hat fiktiven Aufstieg von 2 Gruppen bekommen)

An dieser Stelle empfiehlt Lorenz Beck-Online „Arbeitsrecht in der Kirche“, enthält viele Kommentierungen wie TVÖD Kommentar, verschiedene MVG Kommentare, etc.

10) Altersgrenze für Weiterbeschäftigung?

Lorenz berichtet von einer Mitarbeiterin in einem Kindergarten, die 83 Jahre alt ist. Mittlerweile gibt es keine Begrenzung mehr.

Exkurs: Ab wann gilt die Regelung der einstündigen Arbeitszeitreduktion nach ARM §4 Ziffer 6 (1) Ab dem Monat, ab dem man 63 Jahre alt wird. Also bei Geburtstag am 20 Mai gilt es ab Mai.

11) Wie ist BEM geregelt, wenn der MA in Reha ist, Regelung Arbeitsunfall

Was braucht es für BEM? 30 Tage akkumulierte Arbeitsunfähigkeit (6 Wochen bei 5stage Woche).

Der AG sollte den AN anschreiben und ein BEM Verfahren anbieten.

Infos zum Krankengeld z.B. bei TKK:

<https://www.tk.de/techniker/versicherung/tk-leistungen/weitere-leistungen/krankengeld/krankengeld-anspruch-dauer-hoehe-2186146?tkcm=aaus>

Was gehört zu AU? Krank oder Reha

Hinweis von Florian: BEM bitte nicht verwechseln mit Krankenrückkehrgespräch.

Wenn zwischen zwei verschiedenen Erkrankungen mindestens ein Arbeitstag liegt, beginnt wieder die Lohnfortzahlung. Bsp: 6 Wochen Burnout, einen Tag arbeiten und dann wieder Au wegen Rückenproblemen.

12) Altersteilzeit, kann der AG diese verwehren?

Es gibt eine Quote, die festlegt, wieviele MA in Altersteilzeit gehen können, siehe AR-ATZ

<https://www.kirchenrecht-baden.de/document/54590/search/altersteilzeit#s00000015>

Diese AR läuft Ende des Jahres aus, eine Verlängerung wird arbeitnehmerseitig angestrebt.

Gilt nur bei ARM TVÖD!!

Wenn ein MA Beratung zu Altersteilzeit anfragt, sollte man immer empfehlen, auch bei der Rentenversicherung und der EZVK eine Beratung anzufragen, dort erfahren sie, wieviel es finanziell ausmacht.

13) AVR und TVÖD Überstundenzuschläge bei TZ-Kräften

Überstunden = Jede Stunde, die Du mehr arbeitest, innerhalb eines beschlossenen Dienstplans

Manche AG weigern sich, den ÜSZ zu bezahlen. Nun müsste laut Lorenz jemand klagen, um den Anspruch durchzusetzen.

TZ-Kräfte erbringen die meisten Überstunden.

Im AVR Baden wird aktuell um die Zuschläge gerungen

Im AVR-DD gibt es die Zuschläge erst ab der 31. Stunde

Vertretungszuschlag: Einspringen innerhalb von 48 h bringt 60 Euro zusätzlich , über AR-M wurde diese Regelung vor 2 Jahren übernommen.

Bei TVÖD Anwendung i.V. mit AR-M ergibt sich bei Einspringen innerhalb 48 Stunden vor Dienstantritt, dass beide Zuschläge bezahlt werden müssen

Siehe Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 03 / 2024, als PDF im Anhang

Eine Problem ist häufig, dass niemand den Anspruch auf Vertretungszuschlag erfasst. Die Bereichsleitungen könnten diese jedoch in einem speziellen Feld des Dienstplans vermerkt und anschließend an die Personalabteilung weitergeleitet werden.

Vom GA gibt es ein Formular, mit dem bei Nichtkooperation des AG der Vertretungszuschlag beantragt werden kann, über Lorenz erhältlich

14) Können Azubis (mit Übernahmezusage) für die MAV kandidieren?

MVG-Baden §2 Mitarbeitende ja

daher MVG-Baden § 9: dürfen wählen

MVG-Baden §10 (2)c: nicht wählbar

JAV und SBV dürfen an Sitzungen der MAV teilnehmen.

15) ÜSZ bei AZ-Konto

16) Probleme mit der eAU, Krankmeldung und anschließend neue AU mit anderem Grund
AU muss am 4ten Tag dem AG vorliegen! Am vierten Tag verschicken reicht nicht.

17) Überzahlung von MA (Rückforderung)

Der AG kann nach Ausschlussfrist eine Überzahlung zurückfordern, nach ARM TVÖD 12 Monate lang.

Siehe auch §818 (3) BGB Entreichung: kann geltend gemacht werden, wenn das zuviel bezahlte Entgelt bereits verbraucht wurde. Ist der „Bereicherungsschuldner“ entreichert, so muss er nicht zurück zahlen (Der Rechtsanspruch des Gläubigers wird durch dies gesetzliche Regelung vernichtet).

18) Gewaltschutzkonzept der Diakonie, explizit die Forderung, dass ein erweitertes Führungszeugnis von allen MA eingefordert werden soll, Umsetzung?

Die diakonischen Einrichtungen haben sich verpflichtet, dasselbe wie die Landeskirche umzusetzen.

Die Gewaltschutzkonzepte müssen auch der MAV vorgelegt werden.

Inhaltlich drei Themen: a) Institutionelle Gewalt (sex. Gewalt, Machtgefälle), b) Gewalt die von Betreuern gegen Klienten/Patienten ausgeht und c) umgekehrt

19) Langzeitarbeitszeitkonto AVR-Baden

In Baden ist es nicht von der AVR-DD übernommen worden.

20) Unterschiedliche Regelungen zu Karfreitag in den Tarifen (AVR und TVÖD)

Mit Freizeitausgleich gibt es einen Aufschlag von 35% auf die Stundenvergütung. Ohne Freizeitausgleich werden 135% bezahlt.