FBG Pflege per MS Teams 2021.12.06

Fragen aus der Runde:

1. Betriebsarzt-Pflichtteilnahme
2. Betriebliche Übung
3. Bonussystem
4. Wann ist einspringen rechtlich ein Faktor
5. Minusstunden, wann möglich geplant/Selbstverschuldet.
6. Lösungen für Personalnotstand?
7. Umsetzung Coronaverordnungen? Beteiligung.
8. MA auf Fortbildung, dort Coronakontakt, müssen Die FB verlassen welche Regelungen?
9. Umstellung Gehaltsabrechnung
10. Rahmendienstpläne
11. Spontane Rufbereitschaft (bei Einspringen)

**Antworten und rechtliche Hinweise:**

Grundsätzlich bei Anfragen Auftrag überprüfen siehe §35 MVG sowie ob eine Beteiligung gemäß §§37,38 MVG vorliegt.

Zu1.

Tarif-und Direktionsrecht, MA darauf hinweisen das grundsätzlich das Gespräch vertraulich ist, und der Arzt ohne Zustimmung nichts dem AG mitteilen darf, außer der MA stimmt dem zu, also nichts unterschreiben.

Zu 2.

BAG Rechtsprechung.

Rechtsprechung ((LAG Hessen -9 Sa 1325/98).

Treu und Glauben (§ 242 BGB) eine Bindung des Arbeitgebers.

Zu 3.

Regelungen des Einkommensteuergesetzes beachten, derzeit max. 44 Euro pro Monat. Ab nächstem Jahr 50 Euro pro Monat.

Beste Regelung Zeitzuschläge auch an Teilzeitkräfte per DV vereinbaren, da diese am häufigsten einspringen, ansonsten immer Tarifliche Zuschläge einfordern, dies ist im Verhältnis die beste Option.

Zu 4.

Grundsätze der Dienstplangestaltung, alles was über den verbindlich geplanten Dienstplan an den jeweiligen Arbeitstagen mehr als geplant gearbeitet wird ist zuschlagspflichtig, Tarifliche Grundlagen beachten, sowie eventueller direkter FA.

Grundlagen der Mitbestimmung beachten, sowie Kirchengerichtsurteil der EKD. (Urteil ist in Teams in der FBG Pflege hinterlegt).

Zu 5.

Grundsätzlich Minusplanung nur durch DV oder Bezugnahme im Arbeitsvertrag z.B. (AR-AVR DD) möglich, ansonsten ist durch den Arbeitsvertrag grundsätzlich keine Mehr oder Minusplanung möglich. Allerdings gibt es ein selbstverschuldetes Minus, wenn man z.B. früher geht, oder bei Annahmeverzug nicht darauf hinweist, dass man zur Arbeit zur Verfügung steht.

Zu 6.

Ausfallsmanagement, Mitarbeitenden Gewinnung durch z.B. verlässliche Dienstpläne, Arbeitsbedingungen reflektieren, Ausbildung anbieten, Arbeit und Gesundheitsschutz fördern aktive Beteiligung durch politische Aktionen und vieles mehr.

Zu 7.

Grundsätzlich gilt die Mitarbeitenden sind über die neuesten FAQ s zu informieren

Die MAV ist im Rahmen ihres Beteiligungsrechts gemäß § 40 b. MVG mit einzubeziehen, außerdem sollte sie auch im ASA vertreten sein, wo auch die Hygienekonzepte besprochen und erstellt werden.

Klares Fazit an die DL, die MAV ist bei allem gemäß den Beteiligungsrechten mit einzubeziehen.

Zu 8.

Grundsätzlich gelten die Landesregelungen zur Absonderung und Meldungen bei Verdacht auf Kontakt, sowie die FAQ s, allerdings stellt sich natürlich auch die Frage wie man zum einen verantwortungsvoll in Bezug auf die Heimreise umgeht (öffentlicher Verkehr) und zum anderen wie es z.B. mit Fahrtkostenerstattung geregelt ist, wenn man eine andere Fahrtmöglichkeit in Anspruch nehmen muss als z.B. das verbindliche Zugticket. Hier stehen noch viele offene Fragen im Raum.

Zu 9.

Bei Umstellungen der Gehaltsabrechnung durch z.B. Trägerwechsel mit einem anderen System sollte bei Bedarf darauf hingewirkt werden, dass bei Umstellung des Zeitraums der Auszahlung eventuell eine Abschlagszahlung geleistet wird, und eventuell auch die Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass Daueraufträge oder Abbuchungen vom Zeitrahmen her angepasst werden sollten.

Zu 10.

Rahmendienstpläne und dementsprechende Legenden zu Dienstzeiten sollten vorhanden sein, (Broschüre Grundsätze der Dienstplangestaltung), aber Vorsicht in Bezug auf die Öffnungsklausel der Möglichkeiten, deswegen ist die Legende wichtig (Beginn und Ende der Arbeitszeit sollte für jeden einzelnen Dienst festgelegt sein).

Nur dies ergibt eine verbindliche Dienstplangestaltung.

Zu 11.

Die Möglichkeit bei kurzfristigem Einspringen noch zu verhandeln, das zusätzlich Entgelt für Rufbereitschaft (z.B. 2 Stunden) bezahlt wird.

In der AR AVR, beziehungsweise AVR DD ist durch den § 20 b. AVR in Bezugnahme auf die Einspringprämie ähnliches schon vorhanden. Besser wäre allerdings eine Dienstvereinbarung zum Notfallmanagement bei Personalausfällen in der man gute Regelungen für die Mitarbeitenden erreichen könnte, z.B. Feste Rufbereitschaft vor den Diensten von ca. 2-3 Stunden, oder auch das grundsätzlich Zuschläge nicht nur für VZ Kräfte, sondern auch für TZ Kräfte ab der 1 Stunde bezahlt werden.

Solche Entgelte können bei klarem Nachweis der Notwendigkeit in die Refinanzierungsverhandlungen mit einbezogen werden.