

Ort: per ZOOM digital

Datum: 11.02.2021 13 – 16 Uhr

Moderation: Werner Schöndorfer

Protokoll: Gabriele Fry / Werner Kotter

30 Teilnehmer

Thema	
<p>Vertrauensvolle Zusammenarbeit DG/MAV</p>	<p>DG spricht der MAV Misstrauen aus, Kommunikation zwischen DG und MAV ist sehr eingeschränkt;</p> <p>Hinweis auf vertrauensvolle Zusammenarbeit und Vorlage der notwendigen Unterlagen laut MAVO §26 (1), (2);</p> <p>Mögliche Maßnahmen könnten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Über das KAG mit einem Schiedsverfahren eine Regelung/Einigung herbeiführen - Übergeordnete Gremien informieren und Klärung/Regelung einfordern - Beschwerde an Bischof schreiben, dass DG sich nicht an §26 MAVO hält <p>Notwendige Unterlagen (Ist-Stellenplan) sind vorzulegen nach § 26 (2) MAVO. Hier gibt es bereits ein Urteil vom KAG mit genauer Beschreibung, was in einem Ist-Stellenplan stehen muss.</p> <p>Von einer großen MAV eines sehr großen Rechtsträgers gab es bereits vor Jahren eine Klage beim kirchl. Arbeitsgericht. Hier wurde eine klare Regelung vorgegeben. MAV und DG großer Einrichtungen sollen mindestens einmal im Monat gemeinsame Sitzungen/Gesprächstermine wahrnehmen.</p>
<p>FFP2 Masken</p>	<p>Das Tragen der FFP2 Masken ist für bestimmte Dienste eine klare gesetzliche Vorgabe. Muss in den Einrichtungen umgesetzt werden.</p> <p>Von der BGW gibt es hierzu klare Vorschriften, was beim Tragen der Masken berücksichtigt werden muss. FFP2 Masken dürfen max. 75 Min. getragen werden, dann 30 Min. Pause, dies ist nur max. 5 mal am Tag möglich.</p> <p>Bezüglich des Tragens der FFP2 Masken kann dies in die Gefährdungsbeurteilung mit aufgenommen werden. Für die MAV gilt im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes der Mitarbeiter Zustimmungsrecht lt. §36 (1) 10 und Antragsrecht §37 (1) 10.</p>
<p>Testungen auf Covid-19</p>	<p>Ob und in welchem Bereich der Einrichtungen die Mitarbeiter getestet werden müssen, verordnet der Gesetzgeber. Hier hat die MAV auf Umsetzung zu achten und hinzuwirken.</p> <p>MAV hat ebenso die Möglichkeit, durch eigene Vorschläge auf die Umsetzung von Schutzmaßnahmen hinzuwirken. Nach §618 BGB ist der DG zum Arbeitsschutz verpflichtet.</p> <p>Der DG kann Testungen auch auf freiwilliger Basis durchführen lassen. Eventuell übernimmt die Krankenkasse die Testungen.</p> <p>Zum Thema gibt es in der Neuen Caritas 2/2021 einen Artikel, der dem Protokoll angefügt wird.</p>

Krankentage für Eltern zur Betreuung der Kinder	Die Krankentage für Kinder wurden von der Regierung auf 20 Tage bzw. 40 Tage bei Alleinerziehenden erhöht. Die Tage werden bei einer z. B. 1-Tage-Woche oder 3-Tage-Woche nicht herunter gerechnet. Sie stehen dem Mitarbeiter zu unabhängig von der Arbeitszeit und den Arbeitstagen. Anfrage bei der KAB Rechtsberatung könnte Klarheit schaffen. Während dieser Krankentage erhalten die Mitarbeiter Krankengeld von der Krankenkasse und keinen Lohn vom DG.
MAV Gremiumsgröße	Der Wahlausschuss prüft, wer laut MAVO § 3 Mitarbeiter ist. Hierzu muss er die entsprechenden Listen beim Dienstgeber anfordern. Nicht dazu zählen Mitarbeiter nach §3 Abs. 2 MAVO. Danach wird festgestellt, welche Größe die MAV haben kann. 5 -15 Wahlberechtigte gibt es 1 MAV Mitglied, ab 16 Wahlberechtigten gibt es dann eine 3er MAV. Hinweis, dass die Wahlmappe überarbeitet auf die Homepage der DiAG-MAV-B gestellt wurde. Die Entsendung in die GMAV ist in §24 MAVO geregelt.
Großraumzulage	Die Refinanzierung kann ein Grund dafür sein, dass ein Mitarbeiter diese Zulage erhält oder nicht. Es braucht sicherlich hier noch Rechtsprechungen, bisher liegen solche jedoch nicht vor. Derzeit gibt es bei den Fachverbänden und der Caritas sehr unterschiedliche Handhabungen zur Großraumzulage. Ob eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern beim gleichen Dienstgeber vorliegt, kann derzeit nur individuell gerichtlich geklärt werden.
Stellenbeschreibungen	Bei Änderungen an der Stellenbeschreibung hat die MAV kein Zustimmungsrecht, sondern ein Informationsrecht. Im MAVO Kommentar gibt es nur den Hinweis auf den § 27 bezüglich der Stellenausschreibung und den Hinweis auf den § 35 MAVO, wenn sich aufgrund der Stellenbewertung ein neuer Tatbestand ergibt, um eine andere Eingruppierung zu erreichen.
Beteiligung der MAV bei Neu-, bzw. Umbaumaßnahmen	Über MAVO § 27a hat die MAV ein Informationsrecht bezüglich Neu- bzw. Umbaumaßnahmen, ebenso muss der Wirtschaftsausschuss nach MAVO §27b mit einbezogen werden. Weitere Beteiligungsrechte hängen von den geplanten Maßnahmen ab (z.B. Zustimmung zur Videoüberwachung).
Stundenreduzierung von Gruppenleitungen ohne Ersatz laut Stellenplan	Bei Stundenreduzierungen von Gruppenleitungen werden die Stellenanteile nicht entsprechend nachbesetzt. Die MAV hat hier ein Zustimmungsrecht, wenn es sich um eine Reduzierung der Arbeitszeit im Dienstvertrag handelt. Der Ist-Stellenplan soll durch die MAV geprüft werden und dann erfolgt der Hinweis von der MAV gegenüber dem Dienstgeber. Mitarbeiter, die einspringen müssen, sollen eine Überlastungsanzeige schreiben. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht soll der Dienstgeber hier Abhilfe schaffen.
BEM mit externem Fallmanager	Derzeit gibt es noch keine Erfahrungen dazu. Bericht soll folgen in einem nächsten Treffen.
Stellvertretende Leitung	Wenn die Leitungskraft im frei ist, gibt es dann eine stellvertretende Leitung verpflichtend? In der Anlage 33 gibt es im Anhang B (Entgeltgruppen) Vorgaben aufgrund der Größe der Einrichtung zur Einstellung einer Leitung bzw. stellvertretenden Leitung. Dies kann als Anhaltspunkt für die Notwendigkeit einer stellvertretenden Leitung herangezogen werden. Eine Verpflichtung des Dienstgebers bei sehr kleinen Einrichtungen besteht nicht. Eventuell existiert eine Vorgabe vom Kostenträger dazu in der

	Leistungsvereinbarung oder Betriebserlaubnis etc. Anlage 33 S15 Nr. 12 wäre ein konkretes Anwendungsbeispiel.
Zulagen für Mitarbeiter	Zulagen laut AVR (z.B. Schicht-, Werkstattzulage etc.) sind zustimmungspflichtig durch die MAV; nur die persönliche Zulage, die der Mitarbeiter selbst aushandelt, ist nicht zustimmungspflichtig durch die MAV. Die Tarifautomatik muss eingehalten werden und kann nicht durch persönliche Zulagen umgangen werden, hier hat die MAV ein Zustimmungsrecht bei der Eingruppierung nach §35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. In der MAVO Kommentierung gibt es eine differenzierte Auflistung dazu. Ebenso kann über die Bruttolohnlisten entsprechende Information von der MAV eingeholt werden.
Quarantäne im Urlaub oder Frei	Eine ganz aktuelle Arbeitshilfe kann über die DiAG Freiburg eingesehen werden. https://www.diag-mav-freiburg.de/a-z/ Das Thema ist vielfältig. Der Dienstgeber hat hier einen Entschädigungsanspruch, wenn der Mitarbeiter aufgrund einer behördlichen Quarantäneanordnung nicht arbeiten darf. Die MAV sollte mit dem Dienstgeber die Mitarbeiter über die entsprechenden Regelungen informieren.
Anlage	„Arbeitsrechtliche Fragen Coronavirus- Infektion“ in Neue Caritas 2/2021

München, den 14.04.2021