

**31 TeilnehmerInnen aus 24 MAVen**

	<p>Einführung in ZOOM durch die Moderatorin Gabriele Fry: bitte alle Mikrofone auf stumm schalten und bei Wortmeldungen im Chat „WM“ eingeben;          Vorstellungsrunde der Teilnehmer mit Themensammlung;</p>
<b>TOP 1</b>	<p><b>Freiwillige soziale Leistungen</b> (Caritasthema)          Die Höchstsumme von 44,- € kann lt. Einrichtungsleitung aus steuerrechtlichen Gründen nicht ausgezahlt werden; in anderen Einrichtungen werden Gutscheine (20,- €) für Geschäfte in der Region verteilt (z.B. Tanken);</p> <p>→ MAV bestimmt die freiwilligen Leistungen mit; Beteiligungsrecht einfordern!          → Geldwert des letzten Jahres sollte mit den Gutscheinen abgegolten werden; MAV muss nochmal ins Gespräch gehen;</p> <p><u>Empfehlung:</u> DG hat kein Geld? MAV kann Einblick in wirtschaftliche Angelegenheiten fordern (MAVO § 27a); ab 200 MA einen Wirtschaftsausschuss bilden (MAVO § 27b);          → da muss der DG die Zahlen offenlegen;</p>
<b>TOP 2</b>	<p><b>Betriebsausflug</b>          Dieser wurde abgesagt, können die Stunden für die nächsten Jahre verwendet werden?          Im Altenheimbereich werden die entfallenen Stunden in das kommende Jahr mitgenommen: 2021 könnte für den Betriebsausflug ein ganzer Tag genutzt werden; falls wieder nicht möglich, werden sie in 2022 verschoben;</p> <p>Weitere Anfrage: Betriebsausflug wurde in Jahresdienstplan eingerechnet, wenn er entfällt, können dann Minusstunden anfallen?</p> <p>→ Das Risiko des Arbeitsausfalles liegt in der Sphäre des Dienstgebers; er befindet sich somit im Annahmeverzug und Mitarbeitende haben Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge.</p>
<b>TOP 3</b>	<p><b>Geteilter Dienst</b>          Soll in einem Bereich wieder eingeführt werden, der Dienstgeber lässt sich unterschreiben, dass der Mitarbeiter geteilte Dienste leistet.</p> <p>„Dass der Dienstgeber sich dies schriftlich vom Mitarbeiter geben lässt, kann die MAV wohl nicht verhindern. Das ist eine Ergänzung des individuellen Arbeitsvertrages. Aber bei der Umsetzung kann die MAV eingreifen. Auch hier kann die MAV im Rahmen der Dienstpläne solche geteilten Dienste ablehnen. Ganz gleich, ob der oder die Mitarbeiter hiermit einverstanden sind. Es geht hier um das gesundheitliche Wohl der Mitarbeiter, dass sich diese nicht selbst überfordern und nicht etwa wegen Arbeitsüberlastung ein Schaden bei den Klienten eintritt. Wenn der Dienstgeber sich hier über die Bedenken der MAV hinwegsetzt und die Mitarbeiter etwa ohne Zustimmung der MAV zu geteilten Diensten heranzieht, könnte man hier ein gerichtliches Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht einleiten.“ Soweit die Auskunft der KAB-Rechtsstelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bericht aus der ambulanten Pflege: je nach DV ist geteilter Dienst normal;</li> <li>- Eine MAV hat den DG aufgefordert, die fehlende Zustimmung beim KAG ersetzen zu lassen, daraufhin hat der DG auf die geteilten Dienste</li> </ul>

	<p>verzichtet;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine andere MAV hat den geteilten Diensten auch nicht zugestimmt und die MA werden jetzt in andere Einsatzgebiete eingeteilt, um geteilte Dienste zu vermeiden;</li> </ul> <p>→ Vgl. Kommentar zum geteilten Dienst aus „Arbeitszeit und Mitbestimmung von A-Z“ in der Anlage;</p>
<b>TOP 4</b>	<p><b>Rückwirkende Stundenerhöhung</b>  MA hat viele Überstunden angesammelt, jetzt wurde eine rückwirkende Stundenerhöhung vom DG vorgenommen;</p> <p>Auskunft der KAB Rechtsstelle: „Nach meiner Einschätzung unterliegt also die nachträgliche Erhöhung der Arbeitszeit der Mitbestimmung der MAV. Darauf, ob sich die Mitarbeiter mit der Erhöhung der Arbeitszeit für einverstanden erklärt haben, kommt es nicht an. Das folgt aus dem Zweck des Mitbestimmungsrechts, das kollektiven Interessen Rechnung tragen soll.  Die MAV kann also dem Dienstgeber mitteilen, dass die nachträgliche Erhöhung der Arbeitszeit gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 a MAVO der Mitbestimmung der MAV unterliegt. Die MAV ist hiermit nicht einverstanden und der Dienstgeber soll an die Mitarbeiter die Überstunden samt Zuschlägen auszahlen. Die MAV kann grundsätzlich auch beim kirchlichen Arbeitsgericht auf Unterlassung und Feststellung einer Verletzung ihres Mitbestimmungsrechts klagen.  Nach meiner Einschätzung könnten die Mitarbeiter auch selbst die Zahlung der Überstunden samt Zuschlägen geltend machen, auch wenn sie hier eine Vereinbarung über eine Arbeitszeiterhöhung bereits abgeschlossen haben. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 36 Abs. 1 Nr. 1 a MAVO hat zur Folge, dass die Vereinbarung über die Arbeitszeiterhöhung unwirksam ist. Und die nachträglich vereinbarte befristete Arbeitszeiterhöhung hat für die Mitarbeiter auch einen Nachteil, weil sie hiermit den Anspruch auf Überstundenzuschläge verlieren.“</p> <p>Berichte von anderen MAVen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wenn zu viele Überstunden vorliegen, bietet der DG an Teile davon auszuzahlen;</li> <li>- Stundenerhöhung nur zukünftig, nie rückwirkend; Beispiel: Schulbegleitung, deren betreutes Kind krank wurde, MA baute Minusstunden auf und sollte rückwirkend die Stunden reduzieren, MAV hat abgelehnt, da der Annahmeverzug beim DG liegt!</li> </ul> <p>→ DV Arbeitszeit: regelt das höchstmögliche Zeitguthaben; was darüber geht, ist zuschlagspflichtig!  → Erhöhung und Reduzierung der Arbeitszeit ist beteiligungspflichtig!</p>
<b>TOP 5</b>	<p><b>Gründung einer Gesamt-MAV</b>  Seit 2,5 Jahren wird bei einem Fachverband eine GMAV geplant; jetzt kurz vor den MAV-Wahlen wurde eine Einladung zur konstituierenden Sitzung an alle Einrichtungen des Trägers verschickt; jede MAV entsendet ein Mitglied in die GMAV; Bitte um Wahlmeldung an die DiAG-MAV;</p>
<b>TOP 6</b>	<p><b>Welche Rechte hat ein Ersatzmitglied?</b>  Langjähriges MAV-Mitglied ist nach der Wahl (gewollte) Nachrückerin; wie kann sie an den Sitzungen teilnehmen, um ganz neue MAV-Mitglieder noch „einzuarbeiten“? Kann man sie als sachkundige Person hinzuziehen?</p> <p>→ NachrückerInnen immer einladen, wenn ein MAV-Mitglied ausfällt;  → vgl. MAVO-Kommentar von Thiel zum § 13b RN 5 zur Feststellung der Verhinderung eines Mitgliedes durch die MAV: „Dann hat die MAV die Pflicht, das nächstberechtigte Ersatzmitglied für die Dauer der</p>

	<p>Verhinderung des ausfallenden Mitglieds der MAV zu bestellen. Damit folgt die MAV dem Wahlergebnis der MAV-Wahl, aus dem die MAV durch das Wählervotum hervorgegangen ist. Die Unterlassung oder gar Verhinderung des Nachrückens ist eine grobe Verletzung der Pflichten als MAV.“</p> <p>Kündigungsschutz greift erst, wenn das Ersatzmitglied einmal geladen wurde;</p>
<b>TOP 7</b>	<p><b>Vertretungsregelung Pfortendienst</b>  Pfortendienste müssen im Verhinderungsfall von den BeraterInnen übernommen werden; Unmut bei den MA, da immer die gleichen MA dies übernehmen müssen; lt. MAV ist eine Personalaufstockung im Verwaltungsbereich dringend nötig;  Da es viele MA betrifft, ist es eindeutig ein MAV-Thema: MAVO § 26 (Beschwerde) und § 27 (Angelegenheiten, die die Einrichtung betreffen);</p> <p>→ Überlastungsanzeige der betroffenen MA als Gruppe;  → Vertretungsplan erstellen und dort alle MA einbinden;</p>
<b>TOP 8</b>	<p><b>Schulungen für neue Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV)</b>  Bisher wird nur eine Schulung im Jahr im Heinrich-Pesch-Haus angeboten; eine MAV hat ihre letzten SprecherInnen auf die Grundseminare I + II bei kifas geschickt; MAV soll Beschluss fassen, dass sie die JAV auf Schulung schickt;</p> <p>→ HPH Homepage: <a href="http://www.heinrich-pesch-haus.de">www.heinrich-pesch-haus.de</a> nächster Kurs für JAV im Januar 2022 s. Anlage;</p>
<b>TOP 9</b>	<p><b>Digitale Sitzung für MAVen</b>  Anfrage einer MAV, die ihre Sitzung immer (noch) in Präsenz abhält; wie machen das andere MAVen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- seit Herbst nur digitale Sitzungen und es läuft sehr gut; auch die Gremien-Arbeit (Arbeitssicherheit etc.) erfolgt digital; manche von daheim, manche aus dem Büro;</li> <li>- MAV trifft sich in Präsenz in Räumen, die auch dem Infektionsschutzgesetz entsprechend nutzbar sind;</li> </ul> <p>→ MAVO Änderung: MAV beschließt, ob sie neue Medien nutzen möchte; Dienstgeber haben keine rechtliche Möglichkeit MAVen zur Durchführung digitaler Sitzungen zu zwingen (vgl. Eichstätter Kommentar);  → Die SARS CoV2 Arbeitsschutzverordnung legt fest, mit wie vielen Personen ein Raum belegt werden darf;</p>
<b>TOP 10</b>	<p><b>§ 14 Teilzeit und Befristungsgesetz Abs. 2</b>  MA erhält nach sachgrundloser Befristung einen Vertrag mit Sachgrund-Befristung; Berichte anderer MAVen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- grundsätzlich wird zwei Jahre befristet; die MAV sorgt für den entsprechenden Stufenaufstieg;</li> <li>- Befristungen nur für ein Jahr und dann unbefristete Verträge;</li> </ul> <p>→ juristische Einschätzung: Eine mehr als dreimalige <u>Verlängerung</u> eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages innerhalb des Zeitraumes von zwei Jahren ist nicht zulässig. Grundsätzlich ist die Änderung des Vertrages bei Vertragsverlängerung von der Änderung der Arbeitsbedingungen unter der Laufzeit des Vertrages zu unterscheiden. (Vgl. Kommentar von Dr. Maren Rennpferdt – als Anlage)  → DG darf bis zur Missbräuchlichkeit sehr oft befristen; die „KODA-Ampel“ als Anlage;</p> <p>Noch keine abschließende Entscheidung bei der Zentral-KODA zum Thema;</p>

<p><b>TOP 11</b></p>	<p><b>Urlaubsanspruch bei langjähriger Krankheit</b>  MA hat noch Urlaubsanspruch aus 2016, den er aufgrund langjähriger Krankheit nicht nehmen konnte. Mit Hilfe der MAV hat der MA bei Renteneintritt die Abgeltung des aufgelaufenen Urlaubsanspruches gesetzlich geltend gemacht und hier auch Recht bekommen.</p> <p>→ Urteil kann im DiAG-MAV-Büro angefordert werden;</p>
<p><b>TOP 12</b></p>	<p><b>Bericht aus der AK</b>  <b>RK Bayern 24. März</b> wurde Tarif der BK übernommen -&gt; siehe Info (Standpunkt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Austausch zum gescheiterten Tarifvertrag Altenpflege: MA-Seite hat eine Erklärung abgegeben; DG-Seite hat sich nicht geäußert;</li> <li>- Integrationsbetriebe Anlage 20 AVR: nicht alle aus der Diözese München sind der AK-Geschäftsstelle gemeldet; wesc meldet sich bei den betroffenen Einrichtungen;</li> <li>- Eingruppierung: Betriebswirt Ernährung und Versorgungsmanagement (neues Berufsbild) und verkürzte Ausbildung Erzieher;  → Beschlusskompetenz der BK muss an die RK übertragen werden;</li> </ul> <p><b>Bundeskommision 15. April.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Austausch gesch. Tarifvertrag: MA-Seite Sprecher T. Rühl hat Statement abgegeben; DG-Seite kein Statement; MA-Seite hat eine Auszeit beantragt;</li> <li>- DG-Seite will die Vergütung verbessern, aber keine Pläne vorgelegt;</li> <li>- kath. Büro Berlin (Schnittstelle zur Politik): Vorschlag einen Teil des Tarifvertrages zu beschließen oder eine Wiedervorlage; DG-Seite hat abgelehnt;</li> <li>- Ausschlussfrist: darin war man sich ursprünglich einig; DG-Seite bringt jetzt rechtliche Unsicherheiten vor und will Abstand nehmen; MA-Seite hat keine erforderliche Mehrheit bekommen;</li> <li>- Textkorrekturen zum Tarifabschluss: TVöD hat einen Tarifvertrag Fahrrad-Leasing beschlossen;</li> <li>- Tariflicher Urlaub: soll aufgeteilt werden in gesetzl. Urlaub und tarifl. Mehrurlaub, dadurch könnte der tarifliche Teil gekürzt werden, MA-Seite hatte Gegenantrag gestellt; keine erforderliche Mehrheit;</li> <li>- Präventionsordnung zur sexualisierten Gewalt: DCV hat einen Entwurf eingereicht; keine erforderliche Mehrheit; MA-Seite bittet um Vertagung, um sich zu beraten; DG-Seite muss beschließen bis 30. Juni, dann gibt es keine Mittel mehr; DG-Seite verlässt aus Protest die Sitzung; mittlerweile wurde Fristverlängerung beantragt;</li> </ul> <p>→ falls DG vor Ort MA Unterschriften einholen will, soll die MAV abraten;</p>
<p><b>TOP 13</b></p>	<p><b>Bericht aus der DiAG-MAV</b>  Die MAV-Wahlen laufen noch bis Ende Juni; über die dazugehörige MAV-Mappe (Pandemievariante) wurde informiert; wir bitten um Wahl-Rückmeldung an die DiAG-MAV, damit wir die nötigen Materialien (neue MAVO, Broschüre „Aller Anfang ...“, kifas-Schulungsprogramm) verschicken können;</p> <p><b>Termine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das 25jährige Jubiläum der Münchner DiAG-MAVen am 10. Juni 2021 ist abgesagt;</li> <li>- die Facharbeitsgruppen (FAGen) werden weiterhin als online-Angebote zur Verfügung stehen;</li> <li>- AK-Wahl 2021: der Wahlausschuss bittet um Kandidaten-Meldungen bis zum 15. Juli; die Wahlveranstaltung wird am 12. Oktober im Rahmen des DiAG-MAV-Tages in Präsenz stattfinden, dazu wurde das Kardinal-Wendel-Haus in Schwabing angemietet;</li> <li>- die DiAG-MAV-Vorstandswahlen finden ebenfalls am 12. Oktober im</li> </ul>

	<p>Rahmen der Mitgliederversammlung statt; da einige Vorstandsmitglieder aus Altersgründen nicht mehr kandidieren, freuen wir uns schon auf neue Mitglieder;</p> <p><u>Campact-Petition für Pflegekräfte</u>: wir haben darauf aufmerksam gemacht und dem DiCV Vorstand hat es nicht gefallen; → es wird keine zweite Abstimmung zum Tarif geben;</p> <p><u>Schwerpunkt unserer Beratungen</u>: Homeoffice/mobiles Arbeiten und Digitalisierung der MAV-Arbeit; → DV mobiles Arbeiten im DiCV, in der Anlage;</p>
<b>TOP 14</b>	<p><b>Verabschiedung</b> Das langjährige MAV-Mitglied J. K. eines großen Fachverbandes verabschiedet sich von den TN; sie geht in Altersteilzeit und wird nur noch das Amt der SBV übernehmen;</p>
<b>TOP 15</b>	<p><b>Nächster Termin</b> Am 05. Juli im PRMH Korbinian-Saal oder als Videokonferenz; bitte Rundmails und Homepage beachten;</p>

#### Anlagen zum Protokoll:

- Kommentar zum geteilten Dienst aus „Arbeitszeit und Mitbestimmung von A-Z“
- Kurs für JAV im Januar 2022
- Kommentar zu befristeten Arbeitsverträgen (Dr. M. Rennpferdt)
- KODA-Ampel
- DV mobiles Arbeiten im DiCV

#### DiAGspezial – Termine 2021 jeweils 13 – 16 Uhr:

- 05. Juli
- 25. Oktober

München / Rosenheim, 8. Juni 2021

für das Protokoll:  
Petra Prinz & Gabi Fry & Werner Kotter