

Arbeitsgruppe Arbeitsrecht am 11.07.2023

Tagesordnung

Teilnehmer:innen:

Sabine Werne, Kristin Kaiser, Frank Mahler, Julia Gerhard, Bettina Schwarz, Steffi Becker, Benjamin Schmitt, Detlef Bauer, Kerstin Panzer, Melanie Elsner, Volker Schulz, Kerstin Werner, Andrea Blattner, Katja Breier, Ursula Valencia, Susanna Zorn,
Protokoll: Thorsten Heim

Vorstellung, kurzes Blitzlicht – was läuft gerade gut und warum, was könnte besser laufen?

1. Aktuelle Fragen
2. Aktuelles Urteil
3. Umfrage MAV – Fortbildungstage
4. Dienstvereinbarung Fortbildung und Weiterbildung
 - § 10 Arbeitsbefreiung Absatz 6 (fachliche Fortbildungskurse)
 - § 10a Fort- und Weiterbildung auf Veranlassung im Rahmen der Qualitätssicherung oder zur Sicherung des Personalbedarfs

1. Aktuelle Fragen

Cannabisverbot in Einrichtungen, gibt es Erfahrungen, Ideen.

Es gibt Regelungen für Alkohol in der Dienstzeit, bis jetzt noch keine Erfahrungen mit Cannabis und Grenzwerten. AVR AT § 8 kann bei einem Verdachtsmoment auf Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit durch einen Arzt geklärt werden.

Es existieren DV mit Alkoholgrenzwerten und Verbot mit Suchtmittel.

Da es so neu ist, müssen erst Erfahrungswerte abgewartet werden und was sind Grenzwerte. Schwierig wird es wie ist es nachweisbar und was sind Verdachtsmomente.

DV-Urlaub, Begrifflichkeiten klären Betriebsurlaub und Schließtage

DV ist schwammig geschrieben, Begrifflichkeiten sind nicht genau definiert.

Was sind Schließtage, was ist Betriebsurlaub – gibt es eine Definition.

Manche MA wollen trotz Betriebsurlaub arbeiten z. B. in anderer Abteilung/Heim? Geltungsbereich und Begriffe klären.

2. Aktuelle Urteile

Inflationsausgleichsprämie für MA in Elternzeit

Das Arbeitsgericht Essen hat im Anwendungsbereich des TVöD VKA entschieden, dass eine Arbeitnehmerin auch dann Anspruch auf die vollen (!) Inflationsausgleichszahlungen hat, wenn sie durchgehend in Elternzeit war. Die Regelungen in §§ 2 Abs. 1 und 3 Abs. 1 TV Inflationsausgleich, die Zahlungen grds. nur bei einem Anspruch auf Entgelt vorsehen, verstoßen nach Auffassung des Gerichts gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Die Gewerkschaft dbb begrüßt die Entscheidung, jedoch bleibt der Ausgang eines möglichen Berufungsverfahrens abzuwarten. **Empfehlung:** Alle Betroffenen informieren und bei ihrem Dienstgeber vorsorglich die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie für Juni 2024, aber auch noch für das Jahr 2023 in Textform geltend zu machen.

Urteil: Seminar oder Webinar – Ist die MAV frei in Ihrer Entscheidung?

ZMV 3/2024

[Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschulung? - Das Bundesarbeitsgericht](#)

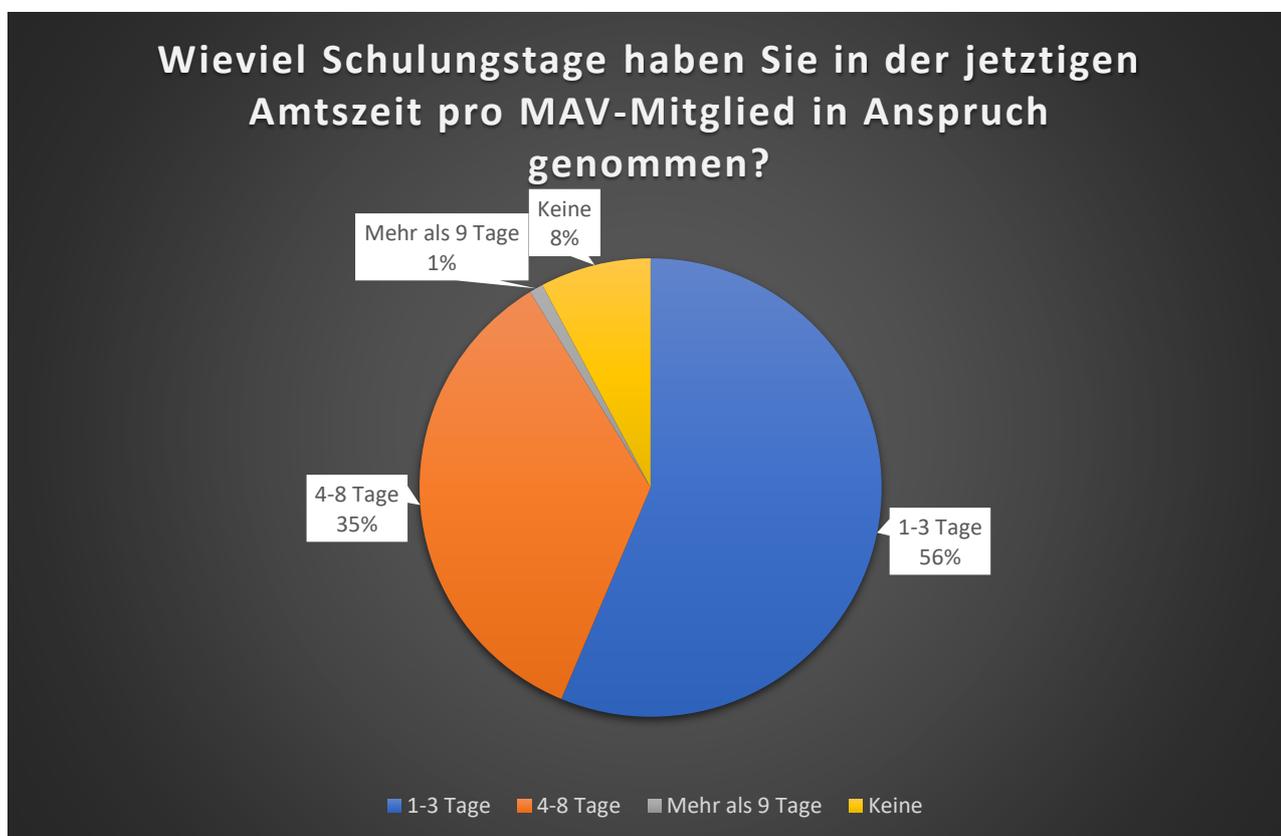
Es steht im Ermessen der MAV, ob sie zu Schulungs- und Fortbildungszwecken Präsenzveranstaltungen oder Webinare wählt.

MAVen können von Präsenzveranstaltungen

- einen besseren Lernerfolg
- direkte Kommunikation sowie
- ein besseres soziale Miteinander mit anderen Teilnehmer:innen

erwarten.

3. Umfrage MAV Fortbildungstage



Warum werden so wenig Fortbildungstage genutzt?

Mit welchen Veränderungen würden mehr Fortbildungstage genutzt werden?

Fortbildungsanspruch MAV

Wo geregelt?

§ 16 MAVO

Welcher Anspruch?

3 Wochen, Mitglieder im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Woche Schulung in Hinblick auf die Tätigkeit.

Welcher Anbieter?

Keine Verpflichtung für kirchliche Schulungsanbieter

Alle Mitglieder sollten eine Grundschulung im Mitarbeitervertretungsrecht sowie im allgemeinen Arbeitsrecht absolvieren.

Spezielle Themen wie Mutterschutz, Kündigungsschutz sollten mindestens 2 und bei größeren MAVen auch mehrere Mitglieder besuchen.

Ablehnung nur, wenn objektiv übersteuert oder nicht zur Erfüllung der MAV-Tätigkeit erforderlich ist.

Kleingruppenarbeit

Warum werden so wenig Fortbildungstage genutzt?

- 1.) Mit welchen Veränderungen würden mehr Fortbildungstage genutzt werden?
 - a) Aus Sicht des einzelnen MAV-Mitglieds
 - b) Was kann die MAV als Team dafür tun?
 - c) Was könnte der Fortbildungsanbieter ändern?

Ergebnissammlung:

Gegenwind von der Geschäftsführung – Thema nicht notwendig – schlechtes Gewissen machen.

Fortbildungen werden gemeinsam mit der MAV geplant, wenn neue Hefte rauskommen.

Onlinefortbildung gute und schlechte Erfahrung. Arbeit und verschiedenen Gruppenräumen ist dann schwierig.

Dienstgeber macht schlechtes Gewissen wegen Fehlzeiten und Arbeitsaufwand.

Ist zu teuer, sollte ein Jahr vorher beantragt werden von der Leitung aus.

Wunsch nach zentraler Fortbildung vom MAV-Mitglied, da 3 Tage schon sportlich sind.

Zeitproblem wegen pädagogischer Arbeit, die dann zu kurz kommt. Leitung macht schlechtes Gewissen.

Wird wenig in Anspruch genommen, persönliche Gründe wegen Übernachtung und keine Motivation. Schwierig mit Familie. Keine Zeit für MAV-Tätigkeit, zu wenig Freistellung. Hab zwar das Recht, die Arbeit bleibt liegen.

Schwierig Mai, Juni Juli in KITAS. Übernachtung schwierig.

Geringe Bereitschaft für mehrtätig (Hund, Kind) Wunsch nach regionaler FB.

Onlinefortbildungen sind passender.

Wenig Interesse der MAV-Mitglieder. Zusätzliche Belastung.

Mehrtätig für neue MAV-Mitglieder sinnvoll.

Emotionaler Druck, wenn noch Fachfortbildung und zusätzlich MAV-Fortbildungen gemacht werden ist es viel.

4. Dienstvereinbarung zur Regelung der Teilnahme an Fortbildungen

Grundgerüst für Musterdienstvereinbarung

(Kleingruppenarbeit – was wird bereits geregelt, was kann man alles in einer DV regeln?)

1.0 Zielsetzung

Mit der Dienstvereinbarung werden die Regelungen über Fortbildung und andere Mitarbeiterfördermaßnahmen konkretisiert.

2.0 Geltungsbereich

-Die Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeiter*innen im Sinne des § 3 MAVO

3.0 Begriffsbestimmungen für Maßnahmen

In dieser Dienstvereinbarung wird der Begriff „Maßnahmen“ als Sammelbezeichnung für Aus-, Fort- und Weiterbildung verwendet. Grundsätzlich wird zwischen angeordneten und freiwillig beantragten Maßnahmen unterschieden.

4.0 Vom Dienstvorgesetzten angeordnete Maßnahmen AVR AT § 10a

4.1 Diese Maßnahmen und die dazu benötigten Qualifikationen dienen der Aufrechterhaltung und Fortentwicklung der ausgeübten oder zukünftig geplanten Tätigkeit.

5.0 Vom Mitarbeiter freiwillig beantragte Maßnahmen AVR AT § 10

6.0 Kostenregelung

6.1 Kostenregelung für Maßnahmen nach Ziffer 4.0

6.2 Kostenregelung für Maßnahmen nach Ziffer 5.0

7.0 Arbeitszeit

7.1 Bei Maßnahmen nach 4.0 (angeordnete Maßnahmen)

Regelung ab welchem Ort die Fahrtzeit beginnt

7.2 Bei Maßnahmen, die sich über mehrere Tage erstrecken 4.0

7.3 Maßnahmen nach 5.0

8.0 Beteiligung der MAV

9.0 Maßnahmenplanung (z. B. Jahresmitarbeiter:innengespräch)

10.0 Bekanntmachung der DV

11.0 Schlussbestimmungen und salvatorische Klausel

Die Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich zum Jahresende gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens für ein Jahr nach Kündigung, gilt diese Dienstvereinbarung weiter.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch für den Fall einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Beispiel einer Dienstvereinbarung KiTa

Dienstvereinbarung zur Regelung der Teilnahme an Fortbildungen, Elternbeiratssitzungen und sonstigen Veranstaltungen außerhalb der Einrichtungsöffnungszeiten in der Kindertageseinrichtungen ...

zwischen dem ...

und

der Mitarbeitervertretung

Für das pädagogische Personal gelten folgende Regelungen:

1. Fortbildungen

1.1 Voraussetzung für eine Teilnahme an einer Fortbildung

Jede Mitarbeiterin hat die Möglichkeit auf Team- oder Einzelfortbildung.

Jede Mitarbeiterin hat mindestens 5 Tage Anspruch auf eine Fortbildung (AVR AT § 10 (6)). Bei Mitarbeiterinnen, die weniger als 5 Tage pro Woche arbeiten, ergibt sich der Anspruch auf Fortbildungstage anhand der Arbeitstage pro Woche.

Bspw.: Die Mitarbeiterin arbeitet 3 Tage in der Woche und hat somit 3 Tage pro Jahr Anspruch auf Fortbildung.

Fortbildungen müssen mit der Leitung abgesprochen und von Träger genehmigt werden.

Ist eine Fortbildung genehmigt, so gilt sie als angeordnet.

Weiterbildungen/Fortbildungen die den Fortbildungsanspruch überschreiten müssen mit der Leitung und dem Träger verhandelt werden.

Der Träger stellt dem pädagogischen Team ein jährliches Budget für Fortbildungen zur Verfügung.

Für das nichtpädagogische Personal gibt es kein festes Budget. Fortbildungswünsche müssen mit Leitung und dem Träger besprochen bzw. verhandelt werden.

1.2 Zeitberechnung

Bei Fortbildungen werden die Fahrzeit und die tatsächliche Fortbildungszeit, abzüglich der Mittagspause, berechnet. Die Fahrzeit zählt immer ab der Kindertageseinrichtung bis dorthin zurück.

1.3 Fortbildungskosten

Genehmigte Fortbildungen werden vom Träger über das Fortbildungsbudget gezahlt (dies beinhaltet Fahrtkosten, Parkgebühren und evtl. Übernachtungskosten).

1.4 Fahrtkosten bei Fortbildungen

Die Fahrtkosten werden ebenfalls vom Träger gezahlt. Die Anzahl der Kilometer von Hin- und Rückfahrt werden dem Träger gemeldet und berechnet. Die Parkgebühren werden bei Vorlage der Quittung erstattet.

1.5 Teilnahmebestätigungen

Teilnahmebestätigungen werden der Leitung zur Einsicht vorgelegt.

2. Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtung:

2.2 Voraussetzungen für die Teilnahme an Veranstaltungen

Die Teilnahme an Veranstaltungen, mit Datum und Dauer wird mit den Mitarbeiterinnen abgestimmt.

2.3 Zeitberechnung

Die Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen der Einrichtungen wie Elternbeiratssitzung, Basare, Sommerfest und vergleichbares, wird mindestens nach § 6 der AVR, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit vergütet.

2.4 Fahrtzeit

Bei angeordneten Veranstaltungen oder zusätzlichen Teammaßnahmen außerhalb der Einrichtungsöffnungszeit wird die Fahrtzeit in Zeitguthaben berechnet.

3. Salvatorische Klausel

Sollte eine der in dieser Dienstvereinbarung enthaltenen Regelungen rechtlich unwirksam sein, so tritt an ihre Stelle eine gesetzliche oder tarifrechtliche Regelung, bzw. die Vertragsparteien verpflichten sich diese Regelungen ihrem Inhalt nach durch eine entsprechend gültig zu ersetzen.

4. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt zum ... in Kraft.

Die Kündigung dieser Dienstvereinbarung ist ganz oder teilweise mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende möglich. Sollten Regelungen dieser Dienstvereinbarung gegenwärtigen oder zukünftigen Vorschriften widersprechen, so werden Regelungslücken bis zur Neufassung dieser Dienstvereinbarung so ausgelegt und angewandt, wie sie der beabsichtigten Regelung am nächsten kommt.

_____ den _____

Dienstgeber

Vorsitzende Mitarbeitervertretung