

Aktuelles

AVR Buch 2022

ca. 512 Seiten
ISBN 978-3-7841-3488-8
Mai 2022 – ca. 19,90 €



https://www.lambertus.de/avr_buchausgabe_2022-3488-8/

Fahrradleasing

Mit dem Tarifbeschluss vom 25. Februar 2021 wurde die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings eröffnet.

Die Entgeltumwandlungen zum Fahrradleasing können – müssen aber auch – vor Ort auf Ebene der Einrichtungen einzelvertraglich geregelt werden (Abschnitt X lit. g Allgemeiner Teil AVR).

Ver.di sieht das „Jobrad“ kritisch – Informationen hierzu finden Sie unter dem Link:

<https://t1p.de/i6hn>

Unsere nächste Online-Sprechstunde:
Dienstag, 10.05.2022 von 14.00 – 15.30 Uhr
Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen.

A – Z der MAV-Arbeit

A – Arbeitsschutz

Die Regelungen zum Arbeitsschutz findet man in vielen Schutzgesetzen:

- [Arbeitsschutzgesetz](#) (ArbSchG),
- [Arbeitssicherheitsgesetz](#) (ASiG),
- [Arbeitszeitgesetz](#) (ArbZG),
- [Arbeitsstättenverordnung](#) (ArbStättV),
- [Infektionsschutzgesetz](#) (IfSG), usw.

Die Zuständigkeit für den Arbeitsschutz liegt auch bei den **Berufsgenossenschaften**. Für die meisten Caritas-Einrichtungen ist dies die Berufsgenossenschaft für Gesundheits- und Wohlfahrts-pflege (www.bgw-online.de).

In Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten ist der Dienstgeber verpflichtet einen **Arbeitsschutzausschuss (ASA)** zu bilden. Der ASA trifft sich wenigstens einmal im Quartal. Mitglieder sind:

- der Dienstgeber,
- 2 von der MAV bestimmte MAV-Mitglieder, Betriebsärztin/Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der /die Sicherheitsbeauftragte.

Der Sicherheitsbeauftragte muss in Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten bestellt werden. Der Sicherheitsbeauftragte kommt aus dem Kreis der Mitarbeiter und soll den Dienstgeber bei der Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützen. Sie sollen z. B. auf die Nutzung und dem Vorhandensein von Schutzausrüstungen achten, und auf Unfall und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen.

Aktuelles Urteil

Nachgewährung von Urlaub bei Quarantäne-Anordnung während des Urlaubs.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat mit folgender Entscheidung erkannt, dass unabhängig davon, wie die jeweils von der Quarantäne Betroffenen diese erleben, die mit der Urlaubsgewährung freie Entfaltung weitgehend ausgeschlossen ist.

Daher kann der Urlaubszweck aus Gründen, die nichts mit der Person zu tun haben, nicht erreicht werden.

Der Urlaub muss nachgewährt werden.

Die Quarantäne-Bestimmungen verhindern dieses abstrakt gesehen generell, da sie bestimmen, wo sich eine Person aufzuhalten hat, mit wem sie Kontakt haben darf, ob sie sich gegebenenfalls Untersuchungen unterziehen muss (äußerliche Untersuchungen, Abstriche von Haut und Schleimhäuten), mit der Folge, dass sie für diese Untersuchungen auch zur Verfügung stehen muss (siehe Quarantäne-Anordnungen bezüglich des Klägers vom 14.10.2020, Bl. 26 d. A.).

Nicht zu vernachlässigen ist dabei, dass dieser Zeitraum auch mit der Belastung verbunden ist, einen jederzeitigen schweren Ausbruch der Erkrankung erfahren zu können, unabhängig davon, ob die Quarantäne wegen eines positiven Testergebnisses des Betroffenen oder - wie bei dem Kläger - aufgrund eines Kontaktes zu einem bestätigten Covid-19-Fall ausgesprochen wurde.

Das Urteil findet man unter dem Link:

<https://t1p.de/ejna>

OFT NACHGEFRACHT**Umsetzung gelockerte Corona-Maßnahmen**

Aktuell taucht immer wieder die Frage auf, wie in den Einrichtungen mit den „Corona-Maßnahmen“ bzw. den Empfehlungen umgegangen werden soll.

Weiterhin gilt: Alle Regelungen, die in den Gesetzen genau festgelegt sind, sind auch umzusetzen.

Bei allen Regelungen, die einen Gestaltungs- oder Entscheidungsspielraum zulassen, hat die MAV nach [Mitarbeitervertretungsordnung § 36 Abs. 1 Nr. 10](#) ein volles Mitbestimmungsrecht, weil diese Maßnahmen nach dieser Vorschrift zustimmungspflichtig sind.

Als Beispiel hierfür kann die Regelung zum Tragen des Mund-Nasen-Schutzes in der Einrichtung oder bei der Arbeit dienen:

Wenn dies gesetzlich nicht mehr vorgeschrieben, sondern (nur) empfohlen ist, dann kann der Dienstgeber hierfür eine Regelung in der Einrichtung treffen. Diese ist dann vor der Umsetzung mit der MAV im Zustimmungsverfahren zu regeln. Dies könnte dann auch eine Aufgabe für den ASA (Ausschuss für Arbeitssicherheit) sein. Der Ausschuss müsste ggf. eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung vornehmen.

TERMINE 2022**Informationstag für neugewählte
Mitarbeitervertretungen****WEITERER ZUSATZTERMIN AUFGRUND
DER HOHEN NACHFRAGE**

Montag, 26.09.2022 – 9.00 – 16.00 Uhr

Informationstage für Mitarbeitervertretungen

Dienstag, 26. April 2022 - Kurs Nr. 22018

Dienstag, 31. Mai 2022 - Kurs Nr. 22023
Bereich Pflege

Donnerstag, 12. Mai 2022 - Kurs Nr. 22234

Donnerstag, 23. Juni 2022 – Kurs Nr. 22241
Bereich Kindergarten

Montag, 09. Mai 2022 - Kurs Nr. 22312

(geänderter Termin !!)

Bereich Schule

**Seminare für Dienstgeber und MAV
Vertrauensvolle Zusammenarbeit**

Freitag, 07.10.2022 – 09.00 – 12.00 Uhr

Montag, 10.10.2022 – 9.00 – 12.00 Uhr

**Mitgliederversammlung
der DiAG MAV B**

Dienstag, 18. Oktober 2022

SOZIALPOLITISCHE NOTIZEN**Überlastung in der Einrichtung**

In einer Einrichtung kann es zu Überlastung der Mitarbeiter kommen, z.-B. durch Personalmangel, ständiger Mehrarbeit oder Defizite bei der Organisation der Arbeitnehmer.

Mittels einer Überlastungsanzeige (ÜA) können Mitarbeiter den Dienstgeber auf Mehrbelastung, die aufgrund fehlenden Personals entsteht, hinzuweisen und mit in die Verantwortung nehmen.

Laut Arbeitsschutzgesetz (§ 15, 16, 17) sind die Mitarbeiter dazu verpflichtet den Dienstgeber auf entsprechenden Handlungsbedarf durch solche Umstände hinzuweisen, um Schaden von Mitarbeiter und von der Einrichtung abwenden zu können.

Der Dienstgeber ist durch das ArbSchG ebenso verpflichtet, die Dienstnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen.

Bei einer solchen Gefahr für Leben, Sicherheit und Gesundheit, die durch eine Überlastung geboten ist, muss der Mitarbeiter unverzüglich den Dienstgeber informieren. Die ÜA muss schriftlich verfasst werden, in diesen konkreten Situationen aufgewiesen werden. Ebenso welche Schäden zu befürchten sind. Diese ist dann an den Vorgesetzten zu übergeben. Durch die ÜA wird der Dienstgeber wieder mit in die Teilverantwortung genommen, die sonst dem jeweiligen Mitarbeiter übertragen ist.

Die MAV sollte die Mitarbeiter anhalten eine ÜA (möglichst als Team) einzureichen, wenn solche Umstände gegeben sind.