

## Aktuelles

### PFINGSTGRUSS



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*ein frohes, geistreiches und  
inspirierendes Pfingstfest  
mit vielen Zeichen neuer Hoffnung  
mit ermutigender Motivation  
zu kreativen Veränderungen*

*wünschen im Namen  
des Vorstands der DiAG MAV B*

*Sebastian Zgraja Sabine Werner*

**Unsere nächste Online-Sprechstunde:**  
Im Juni entfällt die Online-Sprechstunde.  
Nächster Termin **12.07.2022, 09.00 – 10.30 Uhr**  
Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen.

## A – Z der MAV-Arbeit

### B – Befristung

Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt immer dann vor, wenn dieser auf eine begrenzte Zeitdauer abgeschlossen ist.

Man unterscheidet eine Befristung aus sachlichem Grund (TzBfG § 14 Abs. 1), z.B.:

- zeitlich begrenzte Projekte
- Übergang nach der Ausbildung
- Vertretung in der Elternzeit, Krankheit
- Elternzeitvertretung, Krankheitsvertretung

Die Befristung aus wirtschaftlichen Gründen ist keine Sachgrundbefristung, da dies in der Verantwortung des Dienstgebers liegt. Befristungen mit Sachgrund können mehrmals hintereinander abgeschlossen werden.

Für die sachgrundlose Befristung (TzBfG § 14 Abs. 2) muss kein Grund vorliegen. Diese darf nur durchgeführt werden, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt, d. h., der Mitarbeiter darf die letzten drei Jahre nicht in der Einrichtung gearbeitet haben.

Bei der sachgrundlosen Befristung gibt es im kirchlichen Recht seit diesem Frühjahr eine Abweichung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz. Im kirchlichen Bereich darf die sachgrundlose Befristung jetzt **nur 1 x verlängert werden** und **maximal 14 Monate** andauern.

Diese Regelung gilt für alle befristeten Verträge, die **neu** abgeschlossen werden.

Die MAV hat ein Zustimmungrecht bei Neueinstellung, bei Verlängerung eines befristeten Vertrages und bei Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Vertrag.

## Aktuelles Urteil

### Bundesverfassungsgericht bestätigt einrichtungsbezogene Impfpflicht

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 19.05.2022 mehrere Verfassungsbeschwerden gegen die, seit Mitte März geltende Impfnachweispflicht in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen zurückgewiesen. Der Schutz vulnerabler Gruppen wiege schwerer als die Beeinträchtigung der Grundrechte des Gesundheits- und Pflegepersonals – so die Richter in Karlsruhe. Die im Dezember 2021 vom Gesetzgeber beschlossene Impfnachweispflicht für die Beschäftigten in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen ist zum 15. März 2022 in Kraft getreten. Die betreffenden Einrichtungen sind in § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgeführt (u.a. Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeheime, Heilpädagogische Tagesstätten, ...).

Gegen das umstrittene Gesetz wurden mehrere Verfassungsbeschwerden eingereicht. Der Erste Senat des BVerfG hatte es bereits im Februar abgelehnt, die in § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) geregelte Impfnachweispflicht vorläufig außer Kraft zu setzen.

Mit dem neuen veröffentlichten Beschluss hat der Erste Senat des BVerfG die Verfassungsbeschwerden endgültig zurückgewiesen. Beschäftigte in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen des Gesundheitswesens und der Pflege müssen demnach weiterhin das Gesetz beachten und anwenden.

Die Richter in Karlsruhe entschieden, dass die Vorschriften die Beschwerdeführenden nicht in ihren Rechten verletzen, insbesondere nicht in ihrem Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) und in Recht auf freie Berufswahl (Art. 12 Abs. 1 GG).

Der Schutz von vulnerablen Personengruppen stehe im Vordergrund.

**OFT NACHGEFRACHT****Corona als Arbeitsunfall**

Fast vier Millionen Menschen haben sich in Deutschland seit dem Beginn der Pandemie mit dem Corona-Virus infiziert.

Zu Ansteckungen kommt es überall, wo sich Menschen begegnen – auch am Arbeitsplatz. Hat sich dort ein Arbeitnehmer mit dem Virus infiziert, kann das unter bestimmten Voraussetzungen als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall gelten.

<https://www.test.de/Gesetzliche-Unfallversicherung-Corona-als-Arbeitsunfall-oder-Berufskrankheit-5760933-0/>

**SEMINARHINWEIS: Sicher und gesund in der pädagogischen Arbeit**

**Die Berufsgenossenschaft bietet einen Kongress am 23./24. September 2022 in Wiesbaden (oder online) an.**

Der pädagogische Auftrag lässt sich nur in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld angemessen erfüllen. In Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege sowie Kinder- und Jugendhilfe kann das zu Herausforderungen führen.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben die Einrichtungen und Kindertagespflegepersonen? Was können Beschäftigte und Führungskräfte für sich selbst tun?

Bei dem Kongress der Reihe "BGW forum" erwartet Sie ein abwechslungsreiches Programm rund um die Gesundheit im Beruf. Das hybride Angebot ermöglicht die Teilnahme wahlweise vor Ort oder im Online-Format.

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/schulung-beratung/bgwforum/paedagogische-arbeit>

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

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

**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****Tarifrunde SuE 2022**

Am 18. Mai haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaft ver.di eine Einigung erzielt.

*Im Einzelnen sieht das Verhandlungsergebnis neben zwei Entlastungstagen eine monatliche Zulage für Erzieherinnen und Erzieher von 130 Euro vor, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bekommen 180 Euro mehr.*

*Die Stufenlaufzeiten werden an die allgemeinen Tabellen im öffentlichen Dienst angepasst, so dass schnellere Stufenaufstiege erfolgen und Entwicklungsmöglichkeiten wiederhergestellt werden.*

**Thomas Rühl,**  
Sprecher der Caritas Mitarbeiterseite:

*„Die Einigung ist ein Schritt in die richtige Richtung, soziale Berufe aufzuwerten und attraktiver zu machen. Nur so kann bestehendes Personal gehalten und Nachwuchs gewonnen werden. In den zur Caritas gehörenden Einrichtungen arbeiten gut 250.000 Menschen im Sozial- und Erziehungsdienst. Auch für sie fordern wir Entlastung und Aufwertung ihrer Arbeit. Wir werden nun in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas Verhandlungen aufnehmen, damit wir die Einigung im Öffentlichen Dienst wertgleich und möglichst zügig übernehmen können.“*

Die nächste Sitzung der AK der Caritas (Bundeskommision) findet am **30.06.2022** in Münster statt.

Weitere Informationen finden Sie online unter:

<https://mehr-braucht-mehr.verdi.de>