

TAGESORDNUNG am 27.11.2025 Arbeitsgruppe Arbeitsrecht – Nr. 03/2025 - DiAG MAV B

Teilnehmer:innen

Georg Kellner, Tatenwerk
 Volker Schulz, LH Schmerlenbach entschuldigt
 Andreas Hofmann LH Schmerlenbach
 Annika Fuchs SKF
 Tanja Lenard, KiTa Oberpleichfeld
 Bettina Schwarz, Sankt Peter und Paul Mainaschaff
 Alexandra Krag, Domenikus Ringeisen Maria Bildhausen entschuldigt
 Rainer Schlembach, Domenikus Ringeisen Maria Bildhausen entschuldigt
 Kristin Kaiser
 Thorsten Heim
 Laura Pörtner, Mellrichstadt
 Andrea Plaschka-Spangenberg, OKCV Würzburg
 Sebastian?

Thorsten Heim, DiAG MAV B
 Sebastian Zgraja DiAG MAV B

9:00 – 12:00 Uhr

Top 1	Vorstellungsrunde
Top 2	Aktuelle Themen/Fragen Schwerbehindertenvertretung und Jugendsprecher:innen Ausfallprinzip und Durchschnittsprinzip Umgang mit Dienstplanwünschen Stichtag im Vormonat 6 Wünsche für 4 Wochen mit Priorität. 2 Wünsche sind sicher, die anderen werden nach Möglichkeit berücksichtigt Diensttausch ist möglich – Fachkraftregelung muss eingehalten werden. Wunschbuch, mit flexibler Handhabung Anlage 2 Prozess AVR Caritas 2027 - Website Hybrid möglich?
Top 2	Neuregelung Stufenlaufzeit so wird in der Praxis mit > Bestandsmitarbeiter verfahren MAV hat Vorschlagsrecht genutzt, damit Bestandsmitarbeitende, die bereits länger als 6 Jahre beschäftigt waren, auch von der Veränderung der Stufenlaufzeiten profitieren. Es gab Unregelmäßigkeiten bei den Beschäftigungsmonaten in den Gehaltszettel. Die Lohnbuchhaltung der Caritas weiß davon und sucht nach einer Lösung.

	1. Ein MAV-Mitglied (normale Tätigkeit Fahrer) ist im Krankenstand aufgrund eines Unfalls und ist daher längere Zeit arbeitsunfähig. Die MAV-Arbeit (als stellvertretender Vorsitzender) möchte er trotzdem durchführen. Hier sieht der Dienstgeber dies als nicht zulässig an. 2. Ein zweites Beispiel ist das eine Pflegekraft – auch in der MAV – durch eine Verletzung am Knie nicht arbeitsfähig ist. Sie möchte gern MAV-Arbeit online durchführen und sich auch bei Beschlussfassungen beteiligen. Ist dies möglich? Oder gibt es nur schwarz / weiß also wenn krank, dann in allen Bereichen oder eben gesund. Während einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung grundsätzlich an der Wahrnehmung seiner Aufgaben verhindert; dies gilt auch für freigestellte Mitglieder. Anfrage an Kanzlei Leschnig und Coll. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Arbeitsunfähigkeit regelmäßig zur Verhinderung an der Amtsausübung führt, da die gesundheitliche Wiederherstellung Vorrang hat und die Teilnahme an Sitzungen oder sonstigen Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung dem Genesungszweck widersprechen kann. In der Literatur und Rechtsprechung wird betont, dass die Arbeitsunfähigkeit als objektives Leistungshindernis zu verstehen ist, das auch für die Ausübung des Ehrenamts in der Mitarbeitervertretung gilt. Ob das bei schwerer körperlicher (Vertrags-)Arbeit und leichter MAV-Arbeit auch gilt, scheint streitig: Eure Pflegekraft könnte es ja mal durchfechten, das könnte eine Ausnahme von dem Grundsatz sein. Bei dem Fahrer sehe ich da aber kaum Chancen, der sollte das nicht versuchen..
	1. Der Träger hat ordentlich Minus erwirtschaftet, zu viel Personal und Beiträge zu gering. Seine Aufgabe wäre es den Personalschlüssel und die Förderungen im Blick zu haben, aber da ist wohl auf ganzer Linie Unwissenheit. 2. Es wurden 2 Vollzeitbeschäftigte gekündigt die Öffnungszeiten erweitert ohne Bedarfsumfrage und das bestehende Personal muss ständig Überstunden leisten, um die Öffnungszeiten zu gewährleisten. Was können wir tun? Überlastungsanzeige stellen? Im Gespräch mit dem Träger wurde er laut und aggressiv, mit den Worten wir Weiber können nur meckern und wenn er sagt wir haben so zu arbeiten, müssen wir es tun. 2. Leitungszulage SuE wurde angefragt und abgelehnt mit den Worten es gab letztes Jahr eine Gehaltserhöhung. 3. Kann der Träger die Öffnungszeiten ändern, ohne den Bedarf abzufragen? Träger muss auf Wirtschaftlichkeit achten

	Ist eine anwesende Person zulässig? Was ist wenn es einen Notfall gibt? Es sind schwierige Kinder. Gibt es ein Schutzkonzept? Was steht da drinnen Überlastungs/Gefährdungsanzeige – wird geschickt Eingruppierungen sind falsch – Schlichtungsstelle
--	--

Muster Überlastungs-/Entlastungsanzeige¹

Bereich: Sozial- und Erziehungsdienst

An die

pädagogische Leitung

[Name]

Zur Kenntnis an die Mitarbeitervertretung, die/den Qualitätsmanagementbeauftragte/n, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den Betriebsärztlichen Dienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Abteilung, dem Wohnbereich, dem Betreuungsbereich [Bereich]

ist es am [Datum] zu einer erheblichen Einschränkung der Qualität bzw. zu Defiziten in der Aufsichtsführung gekommen.

Diese wurde u.a. verursacht durch

☐ ungeplanten Personalausfall

☐ Urlaub von Personal

☐ erhöhten ungeplanten Arbeitsanfall

☐ unbesetzte Stellen

☐ akute Notfälle

¹ Nach einem Formular aus: Doreen Lindner, Die Überlastungsanzeige im Bereich der Pflege und sozialen Dienstleistungen, ver.di Bildung + Beratung gGmbH, Düsseldorf 2008 (Neuaufgabe 2017).

☐ Verletzung des Arbeitszeitgesetzes

Weitere Beschreibung der Qualitätsdefizite:

[Beschreibung]

Mit dieser Anzeige weise/-n ich/wir Sie darauf hin, dass ich/wir uns aufgrund der oben erläuterten Situation nicht mehr in der Lage sehe/-n, alle notwendigen Aufgaben entsprechend unseren Qualitätsanforderungen und pädagogischen Tätigkeiten auszuführen.

Ich fordere/Wir fordern Sie hiermit deshalb auf, umgehend Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualität, z.B. in Form einer erweiterten Personalbesetzung, zu ergreifen. Des Weiteren bitte/-n ich/wir um eine Entscheidung darüber, welche Aufgaben mit welcher Priorität zu erfüllen sind, welche Einschränkungen in Qualität und Standard vorgenommen werden und welche Aufgaben unmittelbar nicht erledigt werden sollen.

Unterbleibt ein solcher Hinweis, werde/-n ich/wir nach besten Wissen und Gewissen selbst entscheiden müssen, welche Tätigkeiten vorrangig auszuführen sind. Für die daraus und sich aus der Gefährdungssituation an sich entstehenden Konsequenzen übernehme/-n ich/wir keine Verantwortung und hoffen inständig um sofortige Abhilfe.

Mit freundlichen Grüßen,

.....

(Unterschrift(en))

Empfangsbestätigung:

1. Was sind die Grundlagen?

Der Begriff ist weder im Arbeitsrecht noch in den verschiedenen Tarifen zu finden. Gleichwohl bewegt er sich im Schnittpunkt

- der im → [Arbeitsvertrag](#) festgeschriebenen Pflicht zur vollen Arbeitsleistung,
- der im → **Arbeitsschutzgesetz** verankerten MA-Verpflichtung, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu vermeiden bzw. dem DG anzuzeigen sowie
- der → **Haftungsfrage**, wer für tatsächlich eingetretene Schäden schließlich geradestehen muss.

Unterschiedliche Begriffe

Je nachdem, aus welcher dieser drei Perspektiven man die zugrunde liegende Situation betrachtet, sind durchaus unterschiedliche Bezeichnungen für die gleiche Sache üblich und angemessen:

- Mit einer **Überlastungsanzeige** legen MA dem DG unter genauer Beschreibung der Umstände dar, dass und warum sie die erwartete Arbeitsleistung nicht in dem Umfang, in der Qualität, oder innerhalb der Zeit erbringen können, wie es ihnen aufgetragen worden ist. Den MA geht es vorrangig darum, eventuellen arbeitsvertraglichen Konsequenzen (z. B. einer → [Abmahnung](#)) vorzubeugen.
- Mit einer **Gefährdungsanzeige** machen MA dem DG deutlich, dass der Versuch, die von ihnen erwartete Arbeitsleistung trotz einer (z. B.) zu geringen personellen Besetzung zu erbringen, zur Gefährdung von Personen (MA, Patienten, Bewohner ...) oder materiellen Werten führen wird. Den MA geht es vorrangig darum, diese Gefährdungen abzuwenden bzw. den DG zu einem entsprechenden Handeln aufzufordern.
- Mit einer **Entlastungsanzeige** machen MA deutlich, dass sie durch Personalmangel oder außerordentlichen Arbeitsanfall in eine dienstliche Handlungssituation hinein gezwungen sind, die sie nicht verantworten können. Mit dem genauen Wissen um die Situation „wandert“ auch die Verantwortung zum entscheidungsbefugten Vorgesetzten. Zugleich wird so das Risiko ausgeschlossen, später für eventuelle Schäden haften zu müssen.

Rechtsgrundlage Die arbeitsschutzrechtlichen Grundlagen finden sich vor allem im ArbSchG:

- Demnach sind die MA verpflichtet, für die eigene „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen“ und ebenso für „die Sicherheit und Gesundheit der Personen“ die von den „Handlungen und Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind“ (

§ 15 Abs. 1 ArbSchG).

- Jede von den MA festgestellte „unmittelbare und erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit“ ist „dem zuständigen Vorgesetzten ... unverzüglich zu melden“ (

§ 16 Abs. 1 ArbSchG).

Überall dort, wo MA die Verantwortung für betreuungs-, schutz- und pflegebedürftige Menschen haben, können bei personeller Unterbesetzung sehr schnell erhebliche und daher meldepflichtige Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit auftreten. Der DG bzw. die von ihm Beauftragten (z. B. die Pflegedienst- oder Kita-Leitung) sind gehalten, für Abhilfe zu sorgen. Andernfalls trifft sie die volle Verantwortung auch dann, wenn das Verschulden für einen Unfall oder sonstige negative Folgen unsachgemäßer Pflege oder Betreuung vordergründig einem MA zugerechnet wird: Bei sog. „Organisationsverschulden“ des DG hat dieser gem.

§ 278

BGB auch die Schadenshaftung zu übernehmen, wenn die handelnden MA, deren er sich bedient, die unmittelbaren Verursacher waren.

