

**Aktuelles**

**ver.di - Fachtagung für betriebliche Interessenvertretungen in der Altenpflege am 12./13. September 2022 in Leipzig**

**Themen sind u.a.:**

- Gemeinwohlorientierung statt Profitmaximierung in der Altenpflege
- Bundespolitische Vorhaben in der Altenpflege
- Tariftreue in der Altenpflege nach GVWG – Konsequenzen der Regelungen für Betriebe, Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen
- Beschäftigtendatenschutz in der Altenpflege
- Arbeitsmigration in der Pflege – Mit Mitbestimmung gelingt Integration
- „Ich pflege wieder, wenn...“ – Ergebnisse der Pflegepotentialstudie und Handlungsimplicationen für betriebliche Interessenvertretungen
- Personalbemessung in der stationären Altenpflege
- Aktuelle Rechtsprechung

Natürlich wird auch der Austausch und die Vernetzung nicht zu knapp kommen.

Falls ihr noch keinen Beschluss im Gremium habt, können Plätze bei Susanne Heiseler reserviert werden (Fon: 030 284 0664-18) oder E-Mail: [susanne.heiseler@verdi-bub.de](mailto:susanne.heiseler@verdi-bub.de)

**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****D – Dienstvereinbarung (DV)**

**DV sind vertragliche Regelungen zwischen dem Dienstgeber und der MAV. Eine DV kann zu den Themen, die in der MAVO in § 38 genannt sind, abgeschlossen werden.**

Eine DV muss

- Schriftlich verfasst sein
- von DG und MAV unterschrieben werden
- In geeigneter Weise veröffentlicht sein (also die Mitarbeiter\*innen muss die DV bekannt bzw. zugänglich sein).

Eine DV sollte folgende Eckpunkte enthalten

- Überschrift – Thema der DEV
- Präambel – Sinn und Ziel der DV
- Geltungsbereich – für welche MA gilt die DV
- Inhaltliche Hauptteil mit den Vereinbarungen (diese dürfen nicht schlechter als das Gesetz bzw. die AVR sein)
- Beginn der DV
- Evtl. Ende / Kündigungsmöglichkeiten der DV
- Unterschrift von DG und MAV

Die DV sollte so formuliert sein, dass die Regelungen klar und verständlich sind. Wir empfehlen nicht verschiedene Themen in einer DV zu vermischen.

Die DiAG MAV B berät sie gerne bei der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen.

**Aktuelles Urteil**

**BEM ohne Mindesthaltbarkeitsdatum Urteil (BAG), Urteil 10.11.2021 – 2 AZR 138/21 Sachverhalt**

Der Kläger war in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren mehr als sechs Wochen durch Krankheit arbeitsunfähig.

Nach einem durchgeführten BEM erkrankte der Kläger erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig. Ihm wurde das daraufhin das Arbeitsverhältnis gekündigt. Der Kläger erhob dagegen Kündigungsschutzklage und stütze diese insbesondere darauf, dass vor der Kündigung ein erneutes BEM hätte durchgeführt werden müssen.

**Entscheidung**

Das BAG gab dem Kläger recht, die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam, da die Beklagte nicht dargelegt hat, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Hier sei gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ein erneutes BEM geboten gewesen, um etwaige mildere Maßnahmen erkennen und entwickeln zu können, und zwar obwohl innerhalb eines zwölfmonatigen Zeitraums bereits ein BEM durchgeführt worden war. Ein einjähriges „Mindesthaltbarkeitsdatum“ eines durchgeführten BEM widerspräche dem Sinn und Zweck des § 167 Abs. 2 SGB IX. Es sei nicht ausgeschlossen, dass sich selbst innerhalb von nur sechs Wochen sowohl die Krankheitsursachen als auch die betrieblichen Umstände dergestalt ändern könnten, dass ein erneutes BEM zu einem anderen Ergebnis führen könnte. Die Beklagte hätte hier deshalb darlegen müssen, dass ein erneutes BEM von vornherein nutzlos gewesen wäre, was ihr jedoch nicht gelungen ist. Hier der Link zum Urteil:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-138-21/>

**LITERATURHINWEIS****Beschäftigtendatenschutz  
der katholischen Kirche**

DAS ERSTE PRAXISHANDBUCH ZU DIESEM THEMA  
DATENSCHUTZ SCHÜTZT MENSCHEN

**Beschäftigtendatenschutz der katholischen  
Kirche von Matthias Ullrich**

Auf der Seite vom Ketteler-Verlag finden Sie hierzu auch ein exklusives Interview mit dem Autor.

Für mehr Details sowie Leseproben zum Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen, Dienstgeber, Personalverantwortliche, Datenschutzbeauftragte sowie alle am Datenschutz Interessierten mit Informationen rund um Einstellungsverfahren, Beschäftigungsverhältnis, Aufgaben der Mitarbeitervertretungen, Haftungsfragen und zur Rolle der betrieblichen Datenschutzbeauftragten

<https://www.ketteler-verlag.de/detailview?no=608070>

**MAVO-BROSCHÜRE**

Unsere aktuelle MAVO (2018) ist wieder als Broschüre vorrätig. (Es ist keine neue Auflage, sondern nur ein Nachdruck der MAVO aus dem Jahr 2018)

Diese können kostenfrei bei Sabine Werner angefordert werden.

**TERMINE 2022****Informationstag für neugewählte  
Mitarbeitervertretungen**

WEITERER ZUSATZTERMIN AUFGRUND  
DER HOHEN NACHFRAGE

Montag, 26.09.2022 – 9.00 – 16.00 Uhr

**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****300 Euro Energiepreispauschale: Start im  
September 2022**

Die von der Bundesregierung beschlossene Energiepreispauschale von 300 Euro soll im September 2022 ausgezahlt werden. Doch, wie wird das Geld ausgezahlt, wer hat Anspruch?

Allen einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen soll einmalig eine Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 Euro ausgezahlt werden,

heißt es auf der Webseite des Finanzministeriums. Anspruch auf die EPP haben

- Steuerpflichtige mit Einkünften aus Gewinneinkunftsarten (§ 13, § 15 oder § 18 des Einkommensteuergesetzes) und
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitslohn aus einem gegenwärtigen Dienstverhältnis beziehen und in die Steuerklassen I bis V eingereiht sind oder als geringfügig Beschäftigte pauschal besteuert werden.

**Energiepauschale trotz Erkrankung?**

• Gezahlt werden soll die Energiepauschale mit dem September-Gehalt. Doch was ist, wenn man längerfristig erkrankt ist? Dazu teilte das Bundesfinanzministerium mit: „Arbeitgeber zahlen die Energiepreispauschale aus, wenn im September 2022 ein gegenwärtiges – und kein ruhendes – Dienstverhältnis vorliegt. Längerfristig Erkrankte erhalten die Energiepreispauschale damit vom Arbeitgeber, da sie trotz ihrer Erkrankung immer noch in einem sogenannten „gegenwärtigen Dienstverhältnis“ stehen.“

**100 Euro Kinderbonus im Entlastungspaket**

• „Zur Abfederung besonderer Härten für Familien“ werde man „schnellstmöglich“ für jedes Kind einen Einmalbonus in Höhe von 100 Euro auszahlen, heißt es in dem Papier. Das werde auf den Kinderfreibetrag angerechnet. Die bereits beschlossene Einmalzahlung von 100 Euro für Empfängerinnen und Empfänger von Sozialleistungen soll um 100 Euro pro Person erhöht werden.

Bundesfinanzministerium - Schnelle und spürbare Entlastungen