



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-Vertretungen in der Diözese Augsburg, Abt. „B“

# Rückblick Amtszeit 2021 - 2025

## Zusammensetzung des Vorstands

- **Wahl und Konstituierung des Vorstands am 21.09.2021**
- 1. Vorsitzender: Wilfried Olesch
- 2. Vorsitzende: Susanna Schelchshorn
- Schriftführer: Richard Wiest
- Beisitzer:
  - Fikret Alabas
  - Stefan Görge
  - Horst Klein
  - Anton Neubauer
  - Elisabeth Weber
  - Thomas Weigelt

## Veränderungen während der Amtszeit

- ausgeschieden:
  - Horst Klein
  - Anton Neubauer
  
- Neueinsteiger:
  - Wolfgang Bock
  - Alexandra Ostermeier

## Tätigkeiten während der Amtszeit

- 23 Sitzungen
- 3 Klausuren
- 9 Mitgliederversammlungen
- 8 Regionalsitzungen der bayerischen DIAGen
- Trägerübergreifender Erfahrungsaustausch
  - Regens Wagner
  - Caritasverbände
  - Sozialstationen

## Tätigkeiten während der Amtszeit

- Teilnahme an Fortbildungen und Fachtagungen
  - Digitalisierung
  - KI
  - GMAV
  - Wirtschaftsausschuss
  - Hinweisgeberschutzgesetz
  
- Treffen der DIAG-Bereiche ABC
  - Erfahrungsaustausch
  - MAVO-Novellierung
  - Schlichtungsordnung
  - MAV-Wahlen
  - Juristische Beratung

## Tätigkeiten während der Amtszeit

- Termine mit Bischof und Caritasdirektor
  - MAV-Wahl 2025
  - Wahlauf Ruf
  - Finanzen
  - Fachkräftemangel
- Beratung und Unterstützung der Mitglieds-MAVen
  - Telefonische Beratung
  - Beratung über Mailverkehr
  - Teilnahme an Sitzungen
  - Teilnahme an Klausuren
  - Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen
  - Begleitung von Prozessen zur Gründung von MAVen, Gesamt-MAVen und Wirtschaftsausschüssen
  - Begleitung von Prozessen zur Ausarbeitung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen

## Tätigkeiten während der Amtszeit

- AG Wahlen
  - Erstellung und Ausarbeitung einer Homepage der bayerischen DIAGen zur Thematik MAV-Wahlen
  - Aktualisierung der Wahlmappe und der Anlagen
  - Digitalisierung der Wahlmappe
- AG Willkommenskultur
  - Aktualisierung der Handreichung der bayerischen DIAGen
  - Entwurf einer Muster-Vorlage für die regionale Vorstandsarbeit
  - Ausarbeitung der Vorlage für unsere eigene Vorstandsarbeit

## Themenschwerpunkte der Amtszeit

- Enge Anbindung an die BAG-MAV
  - Wilfried Olesch ist Mitglieder der BAG-MAV
  - Teilnahme an den Mitgliederversammlungen
  - Teilnahme an der Regionalsitzungen der bayerischen DIAGen
- Enge Anbindung an die AK / RK
  - Fikret Alabas ist Mitglieder der AK und der RK
  - Wilfried Olesch ist Mitglied der RK



# Themenschwerpunkte der Amtszeit

- Corona
  - Regularien
  - Impfpflicht
  - MAVO-Änderungsgesetze
  - Corona-Bonus
- Grundordnung
  - Weiterentwicklung der Grundordnung
  - Inkraftsetzung der neuen Grundordnung
  - Joachim Eder referiert in der MV 3/2022 zur neuen Grundordnung

## Themenschwerpunkte der Amtszeit

- Update unserer Homepage
  - Mehr digitales Arbeiten in der DIAG-Tätigkeit
  - Einladungen zu den Mitgliederversammlungen über Mail
  - Anmeldungen zur Mitgliederversammlung über unserer Homepage
- Demographischer Wandel
  - Viele Beschäftigte gehen in den Ruhestand
  - Fluktuation nimmt zu
  - Personalmangel
  - Qualität unserer Arbeit leidet
  - Welche Dienstleistungen können noch aufrecht erhalten werden?
  - Die Veränderungen haben auch Auswirkungen auf unsere MAV-Arbeit, sowie die Zusammenarbeit mit den Dienstgebervetretern

## Themenschwerpunkte der Amtszeit

- Arbeitszeit und Überstunden
  - Aktuelle Rechtsprechung
  - Verständnis der Regelungen insbesondere in Schicht- und Wechselschicht
  - Beratung zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen
- Antragsrecht nach § 37 MAVO & Einigungsstellenverfahren (MV 1/24)
- Aktualisierung der AVR Schlichtungsordnung
- Referentin der BGW zum Thema Arbeitsunfälle & Gewalt (MV 2/23)

## Themenschwerpunkte der Amtszeit

- Ausfallmanagement und Springerdienste
  - Vorstellung der Thematik bei der MV 1/24
  - Zielsetzung von Springerkonzepten
  - Beschreibung diverser Konzepte
  - Best-Practice-Beispiele
- Welche Erfahrungen konntet ihr damit in den Einrichtungen sammeln?
- Welche Empfehlungen können gegeben werden?
- [Handlungshilfe Ausfallkonzepte gestalten und mitbestimmen.pdf](#)

## Ausfallmanagement & Springerdienste – Erfahrungsberichte aus dem Plenum

- Beispiel I: Die Einrichtung der Altenhilfe konnte am „Modellprojekt der freien Wohlfahrtspflege der Landesarbeitsgemeinschaft Bayern“ teilnehmen – hierbei wurden finanzielle Mittel durch das Bayerische Ministerium für Gesundheit & Pflege für die Erarbeitung und Umsetzung von Springerkonzepten bereitgestellt.
- [Springerkonzepte Bayern: Springerkonzepte Bayern](#)
- Die Auswertung des Projekts steht noch aus.
- Um die Weiterführung des etablierten Springerpools nach dem Projekt zu ermöglichen, muss die Einrichtung die Finanzierung über ihren üblichen Rahmen abdecken.

## Ausfallmanagement & Springerdienste – Erfahrungsberichte aus dem Plenum

- Beispiel II: Der Kostenträger stellt der Einrichtung über die Leistungsvereinbarung finanzielle Mittel für die Beschäftigung von zusätzlichem Personal zur Verfügung, da sich die Rahmenbedingungen hinsichtlich der tatsächlichen Anwesenheitszeiten der Beschäftigten verändert haben (Urlaub, Regenerationstage, höhere Ausfallzeiten durch Erkrankungen...). Mit diesen finanziellen Mitteln wird ein Springerpool eingesetzt.
- Beispiel III: Aus dem gegebenen Personalschlüssel der gesamten Einrichtung wird ein Springerpool organisiert. Beschäftigte aus dem Springerpool werden innerhalb der Einrichtung dort eingesetzt, wo zuletzt Engpässe entstanden sind. So werden diese Teams „quasi im Nachgang“ entlastet und können dadurch ihre Belastungsmomente und ihre Plusstunden wieder reduzieren.

## Ausfallmanagement & Springerdienste – Erfahrungsberichte aus dem Plenum

- Beispiel IV: Springerpool im ambulanten Dienst. Organisiert über den Personalschlüssel der Einrichtung. Die Beschäftigten im Springerpool übernehmen oft spontan und tagesaktuell Touren, die aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen abzudecken sind.

### Erfahrungswerte, welche aus den Beispielen gewonnen werden können:

- Beschäftigte im Springerpool haben einen verlässlichen Dienstplan – sie erhalten also als „Mehrwert“ für ihre flexible Einsetzbarkeit eine verlässliche Planbarkeit ihrer Arbeits- & Freizeit und somit eine Förderung ihrer Work-Life-Balance – weiter ermöglicht diese Planbarkeit insbesondere Beschäftigten in Elternzeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben, da verbindliche Möglichkeiten an Beschäftigungszeiten vereinbart und umgesetzt werden – die Vereinbarkeit von Familie & Beruf wird somit gefördert

## Ausfallmanagement & Springerdienste – Erfahrungsberichte aus dem Plenum

### Erfahrungswerte, welche aus den Beispielen gewonnen werden können:

- Eine gute Einarbeitung der Beschäftigten im Springerpool muss ermöglicht werden, um den flexiblen Einsatz in verschiedenen Situationen der Einrichtung zu ermöglichen.
- Die Beschäftigten im Springerpool sind „rein“ für die Betreuung der Klienten zuständig – Aufgaben wie z. B. Betreuungsplanung bleiben beim „Stamm-Personal“ verortet.
- Die Beschäftigten „Stamm-Mitarbeitern“ können durch den Einsatz der Springerpool-Beschäftigten z. B. Freizeitaktivitäten für die Klienten ermöglichen.
- Sind Beschäftigte im Springerpool durch den verbindlichen Dienstplan an einem Tag im Dienst, an welchen keine Ausfälle in der Einrichtung gegeben sind, können Beschäftigte auf freiwilliger Basis spontan Plusstunden abbauen – alternativ können Arbeiten erledigt werden, welche ansonsten „liegen bleiben“.



## Ausfallmanagement & Springerdienste – Erfahrungsberichte aus dem Plenum

### Erfahrungswerte, welche aus den Beispielen gewonnen werden können:

- Für die Organisation des Springerpools bedarf es einer Leitung, welche die Dienstpläne und den konkreten Einsatz organisiert und zuweist, sowie Ansprechpartner für weitere Angelegenheiten in diesem Bezug ist.
- Eine Reduzierung der Belastungsmomente, der Plusstunden und des „Holens aus dem Frei“ wird durch den Einsatz eines Springerpools erzielt – die Zufriedenheit und die Work-Life-Balance werden bei den Beschäftigten gefördert!
- Der Umgang mit Langzeiterkrankungen in der Einrichtung sollte hinterfragt werden – spätestens durch den Wegfall der Lohnfortzahlung entstehen in der Einrichtung „finanzielle Reserven“, welche für den Einsatz von Springern verwendet werden können!

## Unser Blick in die Zukunft

- Insbesondere in kleinen Einrichtungen nimmt die Herausforderung zu eine MAV zu organisieren
- Arbeitsverdichtung und Personalmangel werden an diversen Stellen zum Verlust von Dienstleistungen führen
- Alles rund um die Rente
  
- Neuwahl des DIAG Vorstands am Montag, den 15.09.2025
  
- Einführungstag für neue MAV-Mitglieder am Dienstag, den 16.09.2025

## Euer Feedback zur Arbeit des Vorstands

- Was war gut und soll so weitergeführt werden?
- Von was wünscht ihr euch mehr?
- Von was weniger?
- Welche Themen sollen wir in den Blick nehmen?

## Folgende Feedbacks wurden gegeben:

- Lob für die Homepage der bayerischen DIAGen zu den MAV-Wahlen
- Eingehende Fragen werden vom DIAG-Vorstand schnell beantwortet
- Bei der Anmeldung zur Mitgliederversammlung sollte auch die Uhrzeit benannt werden
- Die „Mauschelrunden“ beim Erfahrungsaustausch sollten nach Bereichen strukturiert werden
- Der Einsatz von Referenten für bestimmte Themen in der Mitgliederversammlung wird positiv gesehen – folgende Themen sollten hierbei noch aufgegriffen werden:
  - Schwerbehindertenvertretung
  - Rente
  - Elternzeit
  - Beschäftigungsverbot
  - Anlage 7 der AVR
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz
  - Sprachbarriere
  - Umgang mit erhöhter Mitarbeiterfluktuation – Möglichkeiten der MAV



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-Vertretungen in der Diözese Augsburg, Abt. „B“

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**