

## 7 gute Gründe für die Bildung einer MAV!

**Nächster Wahltermin: 26. März 2026 (Caritas) und 20. Mai 2026 (verfasste Kirche)**

### 1. Einstellung

Kann/darf der Dienstgeber einstellen, wen er will?

Nein, der Dienstgeber hat zwar die Personalhoheit, aber er entscheidet nicht allein wer Mitglied der Dienstgemeinschaft wird. Der Dienstgeber muss die Regelungen der AVO und weitere gesetzliche Regelungen beachten, z.B. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX oder den Vorrang von Teilzeitbeschäftigten gem. § 9 TzBfG.

Plant der Dienstgeber neue Mitarbeitende einzustellen, hat die Mitarbeitervertretung (MAV) über ihr Zustimmungsrecht die Möglichkeit einzugreifen, falls z.B. Regelungen zu Gunsten interner oder schwerbehinderter Bewerbender nicht eingehalten werden. Unter bestimmten Voraussetzungen sind Bestandsmitarbeitende bei einer Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen. Das ist der Fall, wenn diese befristet beschäftigt sind und Dauerarbeitsplätze frei werden oder Mitarbeitende wieder zu ihrer früheren Vollzeitarbeit zurückkehren wollen (nach einer dauerhaften Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung).

Diese Kriterien hat der Dienstgeber bei seiner Personal(-findungs)entscheidung angemessen zu berücksichtigen.

### 2. Eingruppierung und Versetzung

Kann/darf der Dienstgeber eingruppieren und versetzen, wie er will?

Nein, bestimmte personelle Maßnahmen bedürfen der Zustimmung der MAV.

Die geplante Eingruppierung muss den Regelungen der AVO entsprechen. Es ist nach den Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren, denen die auszuübende Tätigkeit entspricht und die der/dem betreffenden Mitarbeitenden nach dem Arbeitsvertrag übertragen wurde (Eingruppierungsautomatik). Ob der Dienstgeber die richtige Eingruppierung vorsieht überprüft die MAV im Vorfeld jeder Neueinstellung.

Sollen Mitarbeitende an eine andere Einrichtung versetzt werden, muss zuvor die Zustimmung der MAV eingeholt werden. Zum 01.01.2026 stellt auch der Wechsel z.B. des Kindergartens innerhalb der neuen großen Kirchengemeinde eine zustimmungspflichtige Versetzung dar. Da Versetzungen nachteilig sein können, müssen die Interessen der betreffenden Beschäftigten entsprechend berücksichtigt werden. Die MAV hat darauf zu achten und kann ggf. die Zustimmung verweigern.

### 3. Arbeitszeit und Dienstplan

Darf der Dienstgeber die Dienstpläne und somit die Arbeitszeit der Mitarbeitenden ausschließlich nach den betrieblichen Erfordernissen erstellen?

Nein, Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bedürfen der Zustimmung der MAV. Diese hat darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden nach Recht und Billigkeit behandelt und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes umgesetzt werden. Sollten z.B. die Ruhepausen, Ruhezeiten oder die tägliche Höchstarbeitszeit nicht eingehalten werden, ist der betriebliche Arbeitsschutz gefährdet.

Zudem haben alle Mitarbeitenden ein Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten. Eine Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Mitarbeitender würde den Betriebsfrieden beeinträchtigen und dem Grundprinzip der Dienstgemeinschaft widersprechen.

#### **4. Verhaltens- und Leistungskontrolle**

Darf der Dienstgeber allein entscheiden, dass eine digitale Zeiterfassung eingeführt oder aus Sicherheitsgründen der Eingang der Einrichtung videoüberwacht wird?

Nein, eine digitale Zeiterfassung oder Videoüberwachung ermöglicht eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeitenden. Das Zustimmungsrecht der MAV stellt sicher, dass nicht unzulässig in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden eingegriffen wird. Dienstgeber und MAV können auch durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ausschließen.

Eine Zeiterfassung soll die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden dokumentieren, also Anforderungen des Gesetzgebers erfüllen und eine Videoüberwachung z.B. Vandalismus verhindern, also das Sicherheitskonzept des Dienstgebers gewährleisten. Eine Videosicherheitsüberwachung beispielsweise ist nicht dazu da zu kontrollieren, welche Mitarbeitenden wann und wie lange die Einrichtung verlassen.

#### **5. (Teil-)Schließung der Einrichtung**

Der Dienstgeber plant Umstrukturierungen, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Kann/darf der Dienstgeber frei entscheiden, wer seine Arbeit behält und wer sie verliert?

Nein, eine wichtige Aufgabe der MAV ist die Beschäftigungssicherung. Die MAV kann über ihre Beteiligungsrechte eingreifen. Sie kann beispielsweise Einwendungen zu geplanten Kündigungen erheben, Maßnahmen der Beschäftigungssicherung vorschlagen und einen Sozialplan beantragen, um die entstehenden wirtschaftlichen Nachteile abzumildern. Eine mildere Maßnahme wäre die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz, z.B. mittels einer entsprechenden Qualifizierung (Umschulung, Fortbildung).

#### **6. Kündigung**

Der Dienstgeber plant Stellen abzubauen. Er plant Mitarbeitende zu kündigen. Kann/darf der Dienstgeber ohne die MAV zu beteiligen Kündigungen aussprechen?

Nein, die MAV hat ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht. Über ihr Einwendungsrecht kann die MAV die Entscheidung des Dienstgebers maßgeblich beeinflussen und Gründe nennen, die gegen eine Kündigung sprechen. Die Kündigung könnte aus sozialen Gesichtspunkten (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung, ...) ungerechtfertigt sein oder es kommt z.B. die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz in Betracht.

Wichtig: Spricht der Dienstgeber eine Kündigung aus, ohne die MAV zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam! Voraussetzung dafür ist aber, dass die/der betreffende Mitarbeitende Kündigungsschutzklage erhebt und geltend macht, dass die Kündigung unwirksam ist, § 4 KSchG. Hat die Einrichtung keine MAV, sind die Mitarbeitenden auf sich allein gestellt bzw. auf externe Hilfe angewiesen (z.B. Fachanwälte für Arbeitsrecht, Gewerkschaft).

#### **7. Dienstvereinbarung**

Wie können die Mitarbeitenden beispielsweise familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten erreichen oder ihren Dienstgeber motivieren Anträge auf Erholungsurlaub zeitnah zu entscheiden? Wie kann verhindert werden, dass durch die Einführung technischer Geräte das Verhalten der Beschäftigten ausspioniert wird?

Das ist über den Abschluss einer Dienstvereinbarung möglich. Dienstgeber und MAV können Arbeitszeit-, Urlaubsregelungen und Rahmenregelungen für IT-Anwendungen vereinbaren. Die MAV kann den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung beantragen.

Ohne MAV wäre dies nicht möglich.