

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3

KÜNDIGUNG

Fristenlockerung nur bei festgestellter
Schwerbehinderung

SEITE 6–7

ARBEITSZEIT 2026

So unterstützen Sie Ihre
Kolleg*innen in Teilzeit



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

in manchen Momenten hat mich der Winter 2025/2026 an die Pandemie erinnert. Eine Grippewelle, der Norovirus und auch Corona führten zu erheblichen Ausfällen am Arbeitsplatz, Krippengruppen mussten geschlossen werden, die Schulen baten darum, Kinder nicht krank zur Schule zu schicken. Da bin ich schon beim Thema. Kein Kind sollte mit Krankheitssymptomen zur Schule gehen. Zum Eigenschutz, aber eben auch, um die Mitschüler*innen und Lehrkräfte zu schützen. Genau aus dem gleichen Grund sollten Beschäftigte mit Krankheitssymptomen auch zu Hause bleiben und sich auskurieren. Weder Sie haben etwas davon, krank zur Arbeit zu gehen, noch die Belegschaft.

Ich weiß, die Arbeitslast ist groß, der Fachkräftemangel auch, aber das darf nicht auf Kosten unserer Gesundheit gehen!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Weitere Autoren:



Dr. Michael Tillmann, Rechtsanwalt

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich als Anwalt mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Gesetzgeber und Rechtsprechung sorgen dafür, dass es nie langweilig wird.



Norbert Lypiak, Heilerziehungspfleger & Autor

Seit 21 Jahren bin ich Mitarbeitervertreter, seit ca. 10 Jahren für die MAV freigestellt. Dabei habe ich verschiedenste Veränderungen z. B. im Tarif BAT-KF begleitet. Gerne stehe ich Ihnen mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen zur Seite.

Inhalt

AKTUELLES URTEIL

Schwerbehinderung muss anerkannt sein 3

Dummer-Jungen-Streich kostet Ausbildung 3

ARBEITSRECHT

Der Informationsanspruch der MAV 4

KOMMUNIKATION

Soziale Fitness: Verbundenheit fördern 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Rund um die Teilzeit 2026 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Aktionstag für einen gesunden Rücken 8

WISSENSWERTES

Eingruppierung sozialer Hintergrunddienst 9

Das ignorierte Aufstockungsverlangen 10

AMTSFÜHRUNG

Digitalisierung: Keine Angst vor neuen Herausforderungen 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Tarifabschluss der Diakonie Niedersachsen 12

Fristlose Kündigung I | Lesezeit 2 Minuten

Schwerbehinderung muss anerkannt sein

Sollen Beschäftigte fristlos entlassen werden, muss der*die Kündigungsberechtigte die Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der kündigungsbegründenden Tatsachen aussprechen. Verstreicht diese Frist, ist die Kündigung nicht mehr möglich. Bei schwerbehinderten Menschen kann die Dienststellenleitung von der 2-Wochen-Frist entbunden sein – aber das gilt längst nicht immer (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 19.12.2025, Az. 4 Sa 56/23).

INFO: Fristenspiel

§ 626 BGB und § 174 SGB IX

Nach § 174 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist eine außerordentliche Kündigung schwerbehinderter Menschen nur mit Zustimmung des Integrationsamts möglich. Kündigungsberechtigte müssen innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Kündigungsgründe die Zustimmung des Integrationsamts beantragen. Das Amt muss ebenfalls innerhalb von 2 Wochen entscheiden; andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Die Frist des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wird hier ersetzt. Die Kündigung muss nach (fiktiv) erteilter Zustimmung unverzüglich ausgesprochen werden.



Der Fall: Eine Produktionsfachkraft war seit 2000 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Schon 2022/2023 stand man in einem Kündigungsrechtsstreit, den der Arbeitgeber am 18.1.2023 verlor. Am 8.3.2023 kündigte der Arbeitgeber erneut, diesmal fristlos. Der Arbeitnehmer klagte wieder. Der Arbeitgeber behauptete einen Prozessbetrug im ersten Prozess.

Der Betriebsrat hatte der Kündigung zugestimmt. Auch die Schwerbehindertenvertretung wurde vorsorglich angehört. Denn der Mitarbeiter hatte bereits die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragt, die Entscheidung lag zum Kündigungszeitpunkt aber noch nicht vor.

Dafür aber hatte der Arbeitgeber rein vorsorglich auch die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt eingeholt. Diese wur-

de erteilt, aber unter dem Vorbehalt, dass ihr nur dann rechtliche Bedeutung zukommt, wenn der Beschäftigte als schwerbehindert anerkannt werden sollte. Der Arbeitnehmer trug nun vor, dass die Kündigung des Arbeitgebers schon deswegen unwirksam sei, weil er die 2-Wochen-Frist nicht eingehalten habe. Der Arbeitgeber wiederum trug vor, dass er die 2-Wochen-Frist nicht einhalten müsse, da er fristgerecht die Zustimmung des Integrationsamts beantragt habe. Nun musste das Gericht entscheiden.

Schwerbehinderung muss anerkannt sein

Das Urteil: Der Beschäftigte gewann. Die Kündigung war unwirksam. Eine außerordentliche Kündigung kann nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Diese Frist war zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits abgelaufen. Die Einhaltung der 2-Wochen-Frist war auch nicht deshalb entbehrlich, weil der Arbeitgeber das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt eingeleitet hatte. Die einzuhaltende 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB kann ohne Anerkennung nicht durch § 174 Abs. 2 SGB IX ersetzt werden.

→ FAZIT

Feststellung gibt Rechtssicherheit

Eine Schwerbehinderung kann auch ohne entsprechenden Bescheid vorliegen. Schwierig wird es nur, wenn man sich auf Rechte aus der Schwerbehinderung berufen will. Die Dienststellenleitung kann sich ohne Feststellung jedenfalls nicht auf Fristerleichterungen berufen. Informieren Sie Ihre Kolleg*innen und die SBV über dieses Urteil!

Fristlose Kündigung II | Lesezeit 1 Minute

Dummer-Jungen-Streich kostet Ausbildung

Der Fall: Ein Azubi füllte zum Spaß Lösungsmittel in die Trinkflasche eines Kollegen. Passiert ist zum Glück nichts – außer, dass sich der Azubi jetzt eine neue Lehrstelle suchen muss (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 346/25).

Das Urteil: Der Arbeitgeber konnte in diesem Fall wirksam fristlos kündigen, weil der Azubi durch sein Verhalten gezeigt hat, dass man ihm nicht vertrauen kann. Schließlich hatte wenige Tage vor dem Vorfall eine Schulung im Betrieb stattgefunden, zum Thema „Gefährliche Stoffe und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz“.

→ FAZIT

Wo der Spaß aufhört

Wer bewusst eine Gesundheitsgefahr für andere schafft, kann keine Weiterbeschäftigung erwarten.

Autorin: Maria Markatou

Informationsanspruch | Lesezeit 3 Minuten

Ist eine Ihrer Aufgaben als MAV betroffen, haben Sie einen Anspruch auf Auskunft

Es gibt Themen, über die Dienststellenleitungen und MAV-Gremien relativ viel und häufig streiten. Dazu gehört definitiv Ihr Unterrichtsanspruch durch Ihre Dienststellenleitung. Die „Streithäufigkeit“ zeigt aber auch, wie wichtig das Thema Information ist. So auch in diesem Fall bei Fragen der MAV zur Leiharbeit in der Dienststelle (KGH.EKD, 23.6.2025, Az. I-0124/29-2024).

Der Fall: Der Arbeitgeber betreibt mehrere Akutkrankenhäuser, mit insgesamt über 2.000 Mitarbeitenden. An der rund um die Uhr betriebenen Pforte des Krankenhauses sind Stammmitarbeitende beschäftigt. Der Arbeitgeber setzte mehr und mehr Leiharbeitskräfte ein. Mit der MAV kam er überein, dass diese nur im Nachtdienst arbeiten sollen.

Im Jahre 2022 ging der Arbeitgeber aber dazu über, Leiharbeitskräfte auch im Tagdienst einzusetzen, auch an der Pforte. Die MAV bat um Auskunft über die Kosten des Einsatzes von Leiharbeitnehmenden an der Pforte mit den jeweiligen Einsatzstunden. Der Arbeitgeber gab die Information nicht, Gespräche hierzu verliefen im Sande, also wandte sich die MAV an die Schlichtungsstelle. Diese gab der MAV recht, allerdings ging das Verfahren noch weiter, bis vor das Kirchengericht.

Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo eine mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgabe offenkundig nicht in Betracht kommt. Innerhalb dieser Grenzen ist der Unterrichtsanspruch begründet, wenn ein entsprechender allgemeiner Unterrichtsbedarf der MAV vorliegt. Ein aktueller Anlass oder gar ein zu vermutendes oder vermutetes Fehlverhalten der Dienststellenleitung muss dabei nicht vorliegen. Hier ist zu erwarten, dass auch in Zukunft Leiharbeitskräfte beschäftigt werden. Die MAV benötigt die Informationen dann z. B. zur Vorbereitung auf ihre Aufgaben in den zu erwartenden Beteiligungsverfahren.



MEIN TIPP

Geben und Nehmen

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gilt für Sie genauso wie für die Dienstgebenden. Auch Sie müssen sich also „korrekt“ verhalten. Wenn beide Seiten diesen Grundsatz leben, ist viel für das Miteinander in der Dienststelle und eine gute und vor allem wertschätzende Beschäftigung der Kolleg*innen getan!



FAZIT

Begründen Sie genau

Begründen Sie jede Ihrer Forderungen mit Ihren Aufgaben als MAV. So erhöhen sich Ihre Chancen auf Erfolg ungemein. Wenn es z. B. um den Einsatz von Leiharbeitskräften geht, können Sie darlegen, dass Sie eine Schutzaufgabe gegenüber den Bestandskräften haben. Leiharbeit ja, aber sie darf nicht zu Kündigungen oder zu Nichteinstellungen führen. Nur wenn Sie sich offensichtlich gar nicht auf ein Mitbestimmungsrecht beziehen können, darf Ihre Dienststellenleitung einen Informationsanspruch ablehnen.

Auf Ihre Aufgabe kommt es an

Das Urteil: Die MAV darf Auskunft über die Kosten des Einsatzes von Leiharbeitnehmenden für die Jahre 2022 und 2023 unter Angabe der jeweiligen Einsatzstunden verlangen. Sie hat nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD einen Informationsanspruch, wenn und soweit sie die Information benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden müsse oder wolle.



MEIN TIPP

Übertragen Sie die Argumentationskette auf Sachmittel

Übertragen Sie den Gedanken des Gerichts auf Ihren Anspruch auf Sachmittel. Es kommt auch hier auf die Erforderlichkeit zur Aufgabenerfüllung an. Begründen Sie also entsprechend. Ohne Fachliteratur können Sie nicht mitbestimmen.



INFO:

Informationsrechte der MAV – Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

§ 34 MVG-EKD regelt Ihren Informationsanspruch. Ihre Dienststellenleitung muss Sie rechtzeitig und umfassend informieren, damit Sie Ihre Aufgaben wahrnehmen können. Damit ist § 34 MVG-EKD ein direkter Ausfluss der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Wenn Sie Informationen für Ihre MAV-Aufgaben benötigen, muss Ihre Dienststellenleitung Sie auf den gleichen Informationsstand bringen, den sie auch hat. Und zwar so früh, dass Sie eine Maßnahme noch verhindern könnten, wenn Sie das wollten. Im katholischen Bereich haben Sie mit § 27 MAVO einen entsprechenden Informationsanspruch. Nutzen Sie diesen!

Autorin: Maria Markatou

Miteinander stark | Lesezeit 4 Minuten

Soziale Fitness: So fördern Sie die Verbundenheit unter den Kollegen und mit der Dienststelle

Das Miteinander ist in manchen Betrieben nicht mehr so gut, wie es einmal war. Die Gründe dafür sind vielfältig: schlechte Führung, hoher Druck, Einsparungen, Kurzarbeit oder Planungsunsicherheit. Der ständige Stress führt dazu, dass das Gefühl von Zusammengehörigkeit und Verbundenheit mit dem Betrieb oder der Dienststelle auf der Strecke bleibt. Dabei ist genau dieses Verbundenheitsgefühl oft der Grund, warum Kolleg*innen gern zur Arbeit kommen, motiviert sind und Leistung zeigen. Auch für die Gesundheit ist Verbundenheit am Arbeitsplatz zentral. Lernen Sie als MAV mehr über dieses zutiefst menschliche Thema und darüber, wie Sie die soziale Fitness in Ihrem Betrieb stärken können.

Die Resilienzforschung weiß es schon lange und auch andere Studien kommen zu diesem Ergebnis: Gute zwischenmenschliche Beziehungen unter Kolleg*innen wirken sich positiv auf Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aus. Sie selbst haben es sicher schon erlebt: Ein starkes Team leistet mehr als ein Team, das ständig Konflikte austrägt, und wenn Sie sich wohlfühlen, können Sie auch mehr leisten. So ist es bei allen Kolleg*innen.

Wodurch kommt die positive Wirkung?

- Erleben Menschen Zuspruch, Unterstützung und Wertschätzung, entsteht eine Art Puffer, der Stress reduziert und die psychische Gesundheit fördert.
- Als soziale Wesen erleben wir uns gern als Teil einer Gemeinschaft, und für diese Gemeinschaft sind wir bereit, unsere Kraft und Ideen einzubringen.
- Durch das Gefühl von Vertrauen und Unterstützung gelingt es uns zudem besser, Probleme zu lösen, zusammenzuarbeiten und unsere Kreativität anzuzapfen.

BEISPIEL

Sozial fit

Stellen Sie sich einen Betrieb vor, in dem Kolleg*innen regelmäßig kurz innehalten, um sich nach dem Befinden der anderen zu erkundigen: ein kurzer Satz beim Kaffee („Wie läuft dein Projekt / deine Schicht?“) oder ein Austausch über private Sorgen und Erlebnisse.

Solche kleinen Mikrointeraktionen, im Fachjargon „High Quality Connections“, reichen uns häufig aus, um Verbundenheit entstehen zu lassen. Es entsteht ein Gefühl von „Ich werde gesehen“, als Mensch und nicht nur als Funktion. In solch einem Umfeld steigen das Vertrauen und die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung. Das Team ist sozial fit.

Die Realität ist oft eine andere. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, etwa der Gallup-Index, dass die Anzahl der Kolleg*innen, die eine echte emotionale Bindung an ihren Betrieb haben, immer weiter sinkt. Viele machen lediglich Dienst nach Vorschrift oder denken darüber nach, das Unternehmen zu verlassen. Wie empfinden Sie das in Ihrem Betrieb? Wie geht es Ihren Kolleg*innen?

BEISPIEL

Sozial unfit

In einem anderen Betrieb laufen sämtliche Meetings rein sachlich ab, strikt funktional. Private Themen sind unerwünscht, werden nicht gefördert, Small Talk gilt als Ablenkung. Die Kolleg*innen kommen zur Arbeit und gehen wieder nach Hause, ohne das Zwischenmenschliche im Blick zu haben. Es gibt kaum Austausch auf privater Ebene, und wenn, dann nur oberflächlich. Ein echtes Wir-Gefühl fehlt. Verbundenheit entsteht dort nicht durch Beziehungen, sondern nur durch den Lohn. Langfristig leiden deswegen Motivation, Wohlbefinden und Identifikation mit dem*der Arbeitgebenden. Das Team ist sozial unfit.

Verbundenheit fördern: Ihr*e Arbeitgeber*in kann nur gewinnen!

Zunächst müssen Sie als MAV sich für das Thema starkmachen und es in Gesprächen mit dem*der Arbeitgebenden klar ansprechen. Angesichts des Fachkräftemangels und der Herausforderung, Stellen nachzubeseetzen, ist jede*r Kolleg*in, der nicht bis zur Rente bleibt, ein erheblicher Kostenfaktor für den*die Arbeitgeber*in. Zudem zeigt die Forschung, dass soziale Verbundenheit krankheitsbedingte Ausfalltage reduziert und damit die Produktivität im Betrieb stärkt. Auch die Dienstgeberattraktivität steigt deutlich, wenn Kolleg*innen spüren, dass in der Einrichtung ein gutes, unterstützendes Miteinander gepflegt wird.

Suchen Sie als MAV das Gespräch

Deshalb lohnt es sich gerade jetzt für Sie als MAV, das Thema ins Gespräch zu bringen und gemeinsam mit Ihrem* Ihrer Arbeitgebenden darüber nachzudenken: Wie kann Verbundenheit wieder ein Teil unserer Organisationskultur werden? Wie schaffen wir Räume für Begegnung, Miteinander und Wertschätzung – ohne dass der Druck, die Kennzahlen und die Effizienz alles überdecken? Wie gehen wir wieder besser miteinander um? Denken und handeln Sie langfristig! Verbundenheit entsteht nicht von heute auf morgen. Besonders nicht nach Jahren voller Belastungen durch Corona, wirtschaftliche Unsicherheiten und globale Krisen.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Arbeitszeitreduzierung | Lesezeit 8 Minuten

Teilzeit 2026: Was Sie als MAV wissen sollten

In Deutschland gibt es immer mehr pflegende Angehörige. Viele davon arbeiten in Teilzeit, die Pflegeheime sind zu teuer, viele wollen auch nicht die eigenen Eltern in ein Heim geben. Für die Betroffenen ist die Teilzeit nicht immer die erste Wahl, denn es ist klar, dass sich die Teilzeit oft im Alter nicht rechnet, denn sie geht zulasten der Rente. Umso wichtiger ist es, dass Sie als MAV wissen, welche Rechte Teilzeiter*innen haben, und ihnen diese Rechte sichern.

Definition von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist laut § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) jede*r Beschäftigte, der*die regelmäßig weniger Stunden in der Woche arbeitet als ein*e vergleichbare*r in Vollzeit beschäftigte*r Kolleg*in. Minijobber*innen sind z. B. klassische Teilzeitbeschäftigte.

AGG gilt auch für Teilzeiter*innen

Teilzeitarbeit bedeutet nicht „Teilzeitrechte“, Teilzeiter*innen haben den gleichen Schutz wie Vollzeit*innen. Ihre Kolleg*innen in Teilzeit genießen Schutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Auch nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf Ihre Dienststellenleitung Teilzeit- und Vollzeitkräfte nicht unterschiedlich behandeln. Ausnahme: Sie hat einen sachlichen Grund.



BEISPIEL

Sachlicher Unterscheidungsgrund

Wenn Teilzeit- und Vollzeitkräfte inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten ausüben und auch unterschiedliche Stundenvergütungen hierfür erhalten, ist diese Art der Ungleichbehandlung selbstverständlich sachlich gerechtfertigt.

Für Ihre Arbeit im MAV-Gremium bedeutet dies: Sie haben bezüglich der Teilzeitmitarbeitenden genau die gleichen Rechte wie bei Ihren Kolleg*innen in Vollzeit. Sie sind bei der Eingruppierung zu beteiligen, vor einer Kündigung etc. Teilzeiter*innen sind vollwertige Arbeitnehmende.

Teilzeiter*innen dürfen mehr arbeiten!

Bei den Überstunden gibt es bei Teilzeiter*innen immer wieder Streit. Nicht etwa um die Bezahlung, sondern bei der Frage, wann Überstunden anfallen. Differenzieren Sie:

- **Mehrarbeit** sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, sogar über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus leisten.
- **Überstunden** sind die auf Anordnung des*der Dienstgebenden geleisteten Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bis hin zur Höchstarbeitszeit gehen.

Auch für Ihre Teilzeiter*innen gilt: Enthält der Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges, sind sie aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Treupflicht auch ohne gesonderte arbeitsvertragliche Regelung zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich im Rahmen der Vertragsverhandlungen oder aus den persön-

lichen Umständen des*der Mitarbeitenden ergibt, dass Überstunden nicht geleistet werden können. Dies ist etwa der Fall, wenn der*die Kolleg*in keine Überstunden leisten kann, weil er*sie für diese Zeit keine Kinderbetreuung hat.



MEIN TIPP

Mehrarbeit ablehnen

Ist der*die Teilzeitbeschäftigte schwerbehindert, hat er*sie nach § 207 Sozialgesetzbuch IX das Recht, sich auf Antrag von der Mehrarbeit freistellen zu lassen.

Teilzeitkräfte zählen nicht immer voll

Obwohl Teilzeiter*innen vollwertige Arbeitskräfte sind, werden sie im Gesetz nicht immer als solche gezählt. Meist geht es hier um die Überschreitung bzw. das Erreichen von Schwellenwerten. So gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erst ab einer Mitarbeitendenzahl > 10. Und so werden die Mitarbeitenden gezählt:



Mitarbeiterzahl nach KSchG

Mitarbeiterzahl nach KSchG

Wöchentliche Arbeitszeit	Berücksichtigung
nicht mehr als 20 Stunden	0,5
nicht mehr als 30 Stunden	0,75
mehr als 30 Stunden	1,0

Sozialplanabfindung darf niedriger ausfallen

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Sozialplan, der eine der Arbeitszeit entsprechende anteilige Sozialplanabfindung vorsieht, rechtlich unbedenklich (Az. 10 AZR 129/92). Die Teilzeiter*innen können also eine niedrigere Abfindung bekommen.



MEIN TIPP

Können heißt nicht müssen

Die Sozialplanabfindung kann niedriger ausfallen, muss aber nicht. Hier ist Verhandlungsgeschick gefragt. Wenn Teilzeiter*innen durch den Jobverlust schwer getroffen sind oder auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar, kann die Abfindung auch nach oben gehen.

Sie sind MAV aller Beschäftigten

Ob bei Ihnen in der Dienststelle in Teilzeit gearbeitet wird oder nicht, ist grundsätzlich Entscheidung Ihrer Dienststellenleitung. Sie haben hier kein Mitspracherecht. Allerdings haben Sie ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um

- das Festlegen der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit in der Dienststelle,
- die Entscheidung über die Mindestzahl arbeitsfreier Samstage,
- die Frage, ob die tägliche Arbeitszeit in einer oder mehreren Schichten geleistet werden soll, und
- die Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende geht. Sie können z. B. vereinbaren, dass Teilzeiter*innen auch dann Pausen haben, wenn dies das Arbeitszeitgesetz noch nicht vorsieht (Arbeitszeit < 6 Stunden).
- Sie können die Fixierung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende beschäftigt werden sollen, anregen.

Kein Mitspracherecht haben Sie als MAV hingegen bei der Dauer der von den Teilzeitbeschäftigten geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit.

Wenn Beschäftigte die Arbeitszeit reduzieren möchten

Oft kommt es vor, dass ein*e Vollzeiter*in die geschuldete Arbeitszeit reduzieren möchte. Etwa um sich mehr um die Kinder kümmern zu können oder einfach um kürzerzutreten. Hier sollten die Beschäftigten an § 8 TzBfG denken:

Ein*e Vollzeitarbeitnehmer*in kann danach unter folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG haben und in Teilzeit wechseln:

- In Ihrer Dienststelle werden in der Regel > 15 Arbeitnehmende beschäftigt. **Achtung:** Hier werden alle Mitarbeitenden nach Köpfen gezählt – unabhängig von ihrer Arbeitszeit. Auszubildende werden aber nicht mitgezählt.
- Die*Der Beschäftigte muss zudem länger als 6 Monate ohne Unterbrechung bei Ihnen in der Dienststelle gearbeitet haben.
- Und: Der*Die Beschäftigte muss den Beginn und den Umfang der gewünschten Teilzeittätigkeit mindestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

Ihre Dienststellenleitung kann den Wunsch nur ablehnen, wenn der Reduzierung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, z. B.:



Ablehnung Teilzeitwunsch



Ablehnung Teilzeitwunsch

Gründe	Beispiele
eine wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation	Eine Abteilung in der Dienststelle erfordert den Einsatz von Vollzeitkräften. Der Kollege ist eine Fachkraft, die Arbeitszeit, die durch den Teilzeitwunsch wegfallen würde, kann Ihre Dienststellenleitung nicht einfach umverteilen.
eine erhebliche Störung des technischen Arbeitsablaufs	Durch die Teilzeitarbeit entsteht Ihrer Dienststellenleitung ein erheblicher Mehraufwand.
eine wesentliche Sicherheitsbeeinträchtigung	Dieser Fall ist praktisch kaum denkbar.
unverhältnismäßig hohe Kosten	Der Arbeitsplatz Ihres Kollegen erfordert zwingend eine Vollzeitkraft. Deswegen müsste Ihre Dienststellenleitung den Arbeitnehmer auf eine Stelle versetzen, die nicht seiner Eingruppierung entspricht. Kosten und Nutzen stehen dann nicht mehr in angemessenem Verhältnis.

Ist einer dieser Fälle bei Ihnen in der Dienststelle schon mal vorgekommen? Wahrscheinlich nicht! Ein Ablehnungsgrund ist eher unwahrscheinlich. Ihre Kolleg*innen haben alle Chancen, wenn sie Teilzeit beantragen möchten.

Denken Sie auch an § 9a TzBfG

Wenn eine*r Ihrer Kolleg*innen erst mal versuchen möchte, ob das mit der Teilzeitarbeit so funktioniert wie vorgestellt, raten Sie ihm*ihr zu § 9a TzBfG. Ist ein*e Beschäftigte*r bereits seit 6 Monaten in der Dienststelle tätig und beschäftigt Ihre Dienststelle in der Regel > 45 Personen, kann der*die Beschäftigte die befristete Reduzierung der Arbeitszeit beantragen.

Er*Sie muss dabei mindestens für 1 Jahr und maximal für 5 Jahre reduzieren. Nach Ablauf der Frist tritt wieder die ursprüngliche Arbeitszeit in Kraft. In der Zwischenzeit, wenn man sich sicher ist, können sich Beschäftigte aber auch auf eine dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit mit der Dienststellenleitung einigen.

Autorin: Maria Markatou

UNTERSTÜTZEN
SIE ALS MAV IHRE
KOLLEG*INNEN
IN TEILZEIT



Aktionstag | Lesezeit 3 Minuten

15.3. = Tag der Rückengesundheit: Machen Sie mit!

„Rück'n'Roll: Bring Bewegung in dein Leben“ – unter diesem Motto findet in 3 Wochen wie jedes Jahr der Tag der Rückengesundheit statt. Dieser Tag bietet eine gute Gelegenheit, den Dauerbrenner „Rücken“ wieder aufzugreifen, sichtbar zu machen und sowohl die Kolleg*innen als auch Ihre*n Arbeitgeber*in für rückenfreundliche Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren. Verschiedene Organisationen stellen rund um diesen Tag Materialien wie Plakate, Flyer, Infopakete oder Vorträge zur Verfügung, die Sie als MAV einfach nutzen können. Oder Sie organisieren in Abstimmung mit Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden eigene kleine Gesundheitsangebote.

Wer sie kennt, weiß, wie lästig sie sind: Rückenschmerzen! Rückenbeschwerden gehören seit vielen Jahren zu den 3 häufigsten gesundheitlichen Problemen im Arbeitsalltag. Der Grund dafür ist schnell benannt: Wir bewegen uns zu wenig, sitzen zu viel, belasten uns zu einseitig oder heben zu schwer. Zudem zeigen Studien, dass auch Stress zu Rückenbeschwerden durch verspannte Muskulatur führen kann.

Aktionstag als Anlass nutzen

Nutzen Sie als MAV den Tag der Rückengesundheit am 15.3., um das Thema wieder einmal aufzugreifen. Wann haben Sie z. B. im Gremium oder in einem Steuerkreis Gesundheit das letzte Mal über Rückenprobleme gesprochen? Wissen Sie, welche Bereiche in Ihrem Betrieb ein hohes Risiko für Rückenbeschwerden haben?

Was können Sie konkret tun?

Es gibt viele Maßnahmen, die Sie gemeinsam mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden anstoßen können, ohne dabei viel Zeit, Geld oder Energie zu investieren. Die nebenstehende Übersicht zeigt Ihnen Organisationen, die zum Tag der Rückengesundheit verschiedene Aktionen anbieten. Hier finden Sie sicherlich auch Impulse, die Sie in Ihrer Dienststelle umsetzen können. Überdies können Sie auch selbst kleine Aktionen umsetzen, z. B.:

- **mehr Bewegung in der Mittagspause**, z. B. durch einen Spaziergang,
- **kleine Bewegungsübungen**, z. B. durch ein kurzes Rückenvideo von Ihrer Krankenkasse,
- **kleine Entspannungsübungen für die Augen**.



Übersicht: Angebote am Tag der Rückengesundheit

Stöbern Sie durch die verschiedenen Angebote

Aktion Gesunder Rücken e. V.

<https://kurzlinks.de/ek66>: Hier finden Sie neben Plakaten und Informationsflyern auch kostenlose Vor-Ort- sowie Onlineangebote.

AOK (und andere Krankenkassen)

<https://kurzlinks.de/jbub>: Die AOK bietet neben ihrem Online-rückentrainer auch kurze Informationen zum Thema „Aktiv gegen Rückenschmerzen“ an.

Bund Deutscher Rückenschullehrer e. V.

<https://bdr-ev.de/>: Die Schulungen und Informationen können auch für Sie als MAV interessant sein, z. B. Übungsprogramme.

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

www.rv-fit.de: Die DRV bietet auch über den Tag der Rückengesundheit hinaus passend zum Thema ein Gesundheitsprogramm „RV-Fit“ an, das gezielt bei Rückenbeschwerden ansetzt und den Kolleg*innen individuell hilft.

Berufsgenossenschaften (BG)

Schauen Sie auch auf die Homepage Ihrer BG. Die BG befassen sich in der Regel ebenfalls mit dem Thema, z. B. durch einen spannenden Podcast, ein Plakat oder ein Napo-Video.

Darüber hinaus ...

... fragen Sie bei regionalen Rehazentren, Kliniken, Volkshochschulen und Sportvereinen nach.

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



FAZIT

Machen Sie mit!

Der Tag der Rückengesundheit wird seit vielen Jahren „gefeiert“ und viele verschiedene Akteure beteiligen sich. Setzen Sie sich als MAV dafür ein, dass auch Ihr*e Arbeitgeber*in sich für die Kolleg*innen engagiert und das Thema Rückengesundheit aufgreift. Gern kann er darüber einen kleinen Zeitungsartikel veröffentlichen und damit zeigen: „Bei uns im Betrieb setzen wir uns für mehr Gesundheit ein.“ So profitieren alle gemeinsam.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Eingruppierung | Lesezeit 3 Minuten

Höhere Eingruppierung bei fachlicher Einarbeitung

Müssen Beschäftigte, um ihre Tätigkeit ausüben zu können, festgelegte Schulungseinheiten durchlaufen, muss sich dies in der Eingruppierung niederschlagen. Beachten Sie dies, denn hier geht es schließlich um Ihr Geld (Kirchliches Arbeitsgericht (KAG) der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 20.1.2025, Az. AS 08/24).

Der Fall: Eine kirchliche Trägerorganisation hatte beim KAG beantragt, die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung dreier Mitarbeiter*innen in die Vergütungsgruppe 10, Ziffer 7, Stufe 1, der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) zu ersetzen. Die Mitarbeiter*innen sind im sozialen Hintergrunddienst (SHGD) tätig. Die MAV hatte ihre Zustimmung zur beantragten Eingruppierung verweigert. Denn diese Eingruppierung kommt nur für „einfache Helfer“ in Betracht. Die Mitarbeiter*innen benötigen für die Ausübung aber Spezialkenntnisse, die in einer umfangreichen Schulung vermittelt werden (80 Einheiten zu je 45 Minuten).

INFO: SHGD

Was ist der SHGD?

Der SHGD ist ein Bereitschafts- bzw. Einsatzdienst, der nachgelagert zur eigentlichen Notrufannahme arbeitet. Er kommt zum Einsatz, wenn ein Notruf eingeht, kein medizinischer Notfall vorliegt oder zusätzlich soziale Klärung vor Ort erforderlich ist. Denken Sie hier an den Hausnotruf. Erst kommt der SHGD und dann, falls eine medizinische Klärung erforderlich ist, der Rettungsdienst.



Spezialkenntnisse sind keine einfachen Hilfen

Das Urteil: Die MAV behielt recht. Die Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiter*innen im SHGD erfordert nach den Regelungen der AVR eine fachliche Einarbeitung, weil sie ein umfangreiches Schulungsprogramm absolvieren müssen. Deshalb entsprechen ihre tatsächliche Tätigkeit nicht dem einfachen Helfer-Bild. Die MAV konnte ihre Zustimmung also zu Recht verweigern.



BEISPIEL

Die einfache Hilfe

Ein einfacher Helfer im Sinne der AVR ist eine Person, die unterstützende Tätigkeiten ausführt, die keine fachliche Ausbildung voraussetzen, keine vertieften Fachkenntnisse erfordern, nach kurzer, rein praktischer Einweisung erledigt werden können und kaum eigenständige Entscheidungen verlangen. Die Tätigkeit ist dabei meist standardisiert, stark vorgegeben und erfolgt oft unter Anleitung oder Kontrolle anderer.

Zu denken wäre hier an reine Botengänge oder die Essensausgabe. Die Person wendet keine erlernten fachlichen Kriterien an, sondern führt Tätigkeiten nach klaren Anweisungen aus.

Eingeschränkte Mitbestimmung im Bereich MVG-EKD

Im Bereich MVG-EKD haben Sie bei der Eingruppierung nur eine eingeschränkte Mitbestimmung (§ 42 Buchstabe c MVG-EKD). Das heißt, dass der*die Dienstgeber*in grundsätzlich auch Ihre Zustimmung bei der Eingruppierung benötigt. Sie dürfen diese aber nur aus den in § 41 Abs. 1 MVG-EKD genannten Gründen verweigern, das heißt, wenn

- die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die durch die Maßnahme betroffene Person oder andere Mitarbeitende benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.



FAZIT

Sehen Sie bei der Eingruppierung genau hin

Bei der Eingruppierung bestimmen Sie mit. Dies regeln § 33 und 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Ohne Ihre Zustimmung geht hier nichts. Sehen Sie bei der Eingruppierung immer genau hin, ob Ih*re Dienstgeber*in alle Tätigkeitsmerkmale wirklich ausreichend gewichtet haben. Falls Sie der Meinung sind, dass hier Fehler unterlaufen sind, verlangen Sie Nachbesserung bzw. verweigern Sie Ihre Zustimmung als MAV.

Revision wurde zugelassen

Das Kirchengericht hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache die Revision zugelassen. In der nächsten Instanz könnte sich also noch etwas ändern. Das glaube ich aber nicht, da es ein Unterschied ist, ob ich mehr oder weniger mechanisch arbeite oder ob ich erst eine umfangreiche Schulung hinter mich bringen muss, um einsatzfähig zu sein. Wir informieren Sie selbstverständlich, sollte dennoch abweichend entschieden werden.



ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zur Eingruppierung oder zu einem sonstigen Thema? Denn schreiben Sie mir einfach eine Mail an: mav@mitbestimmung-heute.de

Autorin: Maria Markatou

Aufstockungsverlangen | Lesezeit 4 Minuten

Mehr Arbeit gewünscht und nicht gehört: Wenn Beschäftigte in Teilzeit einfach ignoriert werden

Dienstgebende, die sich mit einem Aufstockungsverlangen eines* einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden konfrontiert sehen, schaffen nicht selten vollendete Tatsachen. Sie besetzen ganz einfach den Vollzeitarbeitsplatz mit einem* einer anderen Mitarbeitenden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat aber längst geklärt, dass das so nicht geht. Dienstgebende machen sich schadenersatzpflichtig (BAG, 18.7.2017, Az. 9 AZR 259/16).

Der Fall: Eine Krankenschwester war bei ihrem Dienstgeber zuletzt mit 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt gewesen. Anfang des Jahres 2015 beehrte sie in einem Schreiben an den Dienstgeber die Beschäftigung in Vollzeit. Diesem Wunsch kam der Dienstgeber jedoch nicht nach. Er stellte vielmehr im Verlauf des Jahres 2015 insgesamt 5 neue Mitarbeiterinnen ein. Die Krankenschwester war der Auffassung, sie habe gemäß § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nach wie vor Anspruch auf eine Vollzeitstelle, und klagte.

§ 9 TzBfG

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

nehmenden durch Vorsatz oder Fahrlässigkeit zu verantworten hat, dass er*sie von den betroffenen Mitarbeitenden auf Schadenersatz verklagt wird.

Was Sie als MAV wissen müssen

Wichtig nach dieser Entscheidung ist, dass Verstöße der Dienststellenleitung gegen § 9 TzBfG in der Regel nicht folgenlos bleiben. Betroffene Mitarbeitende können vielmehr Schadenersatz in Geld verlangen, und zwar in Höhe der Vergütungsdifferenz für den gesamten Zeitraum, in dem sich der Verstoß finanziell auswirkt. Für Dienstgebende folgt hieraus ein ggf. erhebliches finanzielles Risiko, wenn sie Aufstockungsverlangen von Teilzeitbeschäftigten unter Verstoß gegen § 9 TzBfG übergehen.

Wichtig: Der*Die übergangene Mitarbeitende muss darstellen können, dass er*sie tatsächlich übergangen wurde und Anspruch auf die Stellenerhöhung nach § 9 TzBfG gehabt hätte. Geben Sie das in dieser Reihenfolge an Ihre Kolleg*innen weiter.

1. Der*Die Mitarbeitende muss dem*der Dienstgebenden den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG anzeigen. Hierfür ist nach dem Gesetz keine Schriftform vorgesehen. Raten Sie Ihren Kolleg*innen aus Beweisgründen dringend zu einer schriftlichen Formulierung ihres Erhöhungsverlangens.
2. Der*Die Mitarbeitende muss den*die Dienstgeber*in auf einen freien Arbeitsplatz hinweisen.
3. Für diesen freien Arbeitsplatz muss der*die Mitarbeitende nach Ausbildung und Qualifikation geeignet sein. Der freie Arbeitsplatz muss in der Wertigkeit dem derzeitigen Arbeitsplatz entsprechen.
4. Es dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe der Erhöhung entgegenstehen. Entgegenstehende Gründe können sich aus der Organisation, dem Arbeitsablauf oder der Sicherheit in der Einrichtung ergeben.

Vollzeit nein, aber Schadenersatz!

Die Entscheidung: Das BAG wies die Klage als unbegründet zurück. Es entschied im Sinne der bisherigen Senatsrechtsprechung, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, das Verlangen der Krankenschwester auf Erhöhung der Arbeitszeit zu erfüllen, denn er habe keinen freien Arbeitsplatz mehr gehabt, auf dem er sie hätte beschäftigen können. Zu dem Zeitpunkt, zu dem er den freien Arbeitsplatz mit einer der 5 neu eingestellten Mitarbeiterinnen besetzt habe, sei der Aufstockungsanspruch der Krankenschwester untergegangen (so auch schon BAG, 1.6.2011, Az. 7 ABR 117/09). Allerdings droht nach diesem Urteil jedem*jeder Dienstgebenden, der*die den Untergang des Aufstockungsanspruchs von Arbeit-

→ FAZIT

Erziehen Sie Ihre*n Dienstgeber*in

Das Gesetz gilt auch für Ihre*n Dienstgeber*in. Es geht auf keinen Fall, dass er*sie dieses zum Nachteil der Beschäftigten missachtet. Ermutigen Sie als MAV daher Ihre Kolleg*innen, immer ihr Recht auch mit gerichtlicher Hilfe durchzusetzen. Das dürfen Sie! Nur so erreichen wir bei den Dienstgebenden einen gewissen Erziehungseffekt.

Autorin: Maria Markatou

Digitalisierung in der MAV | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie sich im fortschreitenden digitalen Wandel verhalten

Längst hat auch in den sozialen Einrichtungen die Digitalisierung Einzug gehalten. Digitale Arbeitsplätze, die Einführung und Anwendung von Office-, Dokumentations- und Dienstplan-Programmen, aber auch Videokonferenzen sind mittlerweile Teil der Arbeitswirklichkeit. Gleichzeitig sind aber nicht alle Mitarbeitervertretungen gleich gut im Thema.

Keine Angst vor neuen Herausforderungen

So vielversprechend die Digitalisierung dargestellt wird, so komplex ist meist die Umsetzung. In der Regel kommen viele unterschiedliche Themen auf und es stellen sich viele Fragen. Dadurch können Sie leicht die Struktur verlieren oder sich in Details verstricken. Behalten Sie bei allem den Überblick und interessieren Sie sich für die Veränderungen in der Dienststelle.

→ WICHTIG

Mittendrin statt nur dabei

Entwickeln Sie in Ihrem Gremium eine positive Haltung zum digitalen Wandel. Mit einer Abwehrhaltung behindern Sie sich nur selbst. Der digitale Wandel wird auch an Ihren Arbeitsplätzen nicht mehr aufzuhalten zu sein. Seien Sie Teil des Wandels, um mitgestalten zu können.

Wichtige Fragen zur digitalen Dienststelle

Mitgestaltung:

1. Welche aktiven und passiven Beteiligungsrechte sind relevant?
2. Gibt es in der Rechtsprechung Vergleiche z. B. zum Betriebsverfassungsgesetz?
3. Welche Datenschutzrechte zur Verarbeitung „sensibler Daten“ gelten?
4. Was hat der*die Arbeitgebende bei der Einführung neuer Software zu beachten?
5. Welche Dienstvereinbarungen und andere Absprachen sind hilfreich?
6. Wie ist die juristische Einordnung z. B. von künstlicher Intelligenz (KI)?

Auswirkungen auf Ihre Arbeit als MAV:

1. Wie wird die Schriftform bei Rückmeldungen zu Beschlüssen (z. B. Erörterungen) gewahrt? Reicht eine E-Mail?
2. Was ist bei Onlineabstimmungen und Beschlussfassungen zu beachten?
3. Welche Rolle spielt die Kooperation mit dem*der Datenschutzbeauftragten?
4. Welche Auswirkungen gibt es auf Ausstattung bzw. Sachmittel?

Das „digitale Büro“ für Sie als MAV:

1. Was sind rechtssichere „Tools“ zur Terminvereinbarung, Aktenführung etc.?
2. Was gilt für Sie als MAV bezüglich des Datenschutzes?

3. Welche Ausstattung muss der*die Arbeitgebende zur Verfügung stellen?



MEIN TIPP

Gemeinsam geht es besser

Beziehen Sie Ihre Kolleg*innen mit ein. Holen Sie sich, auch gerade bei schwierigen Entscheidungen wie der Nutzung von KI, Rückmeldungen ein. Zum einen schafft dies eine größere Transparenz und zum anderen profitieren Sie von den zusätzlichen Meinungen.

Für die Interessenvertretung ist es besonders wichtig, den Kontakt zu den Beschäftigten auch in mobilen Arbeitsstrukturen (z. B. Homeoffice) aufrechtzuerhalten. Herkömmliche Sprechstunden oder Rundgänge im Betrieb helfen dann nicht mehr. Die Beschäftigten zu befragen, wenn in der Dienststelle Veränderungen anstehen, wird also schwierig. Hier müssen Sie als MAV selbst digitale Möglichkeiten nutzen, z. B. ein Intranet. Per Mail oder mit einem digitalen Formular die Mitarbeitenden zu befragen, die nicht oder nicht regelmäßig im Betrieb arbeiten, ist etwa problemlos möglich.

Mitbestimmung digital organisieren

Auch für Ihre Arbeit als MAV selbst haben digitale Lösungen ihre Berechtigung. Der Zugriff auf einen geschützten Ordner erleichtert etwa die Kommunikation im Gremium und in den Arbeitsgruppen. Generell ist es notwendig, das Thema „Digitaler Wandel“ in den Fokus zu nehmen und aktiv zu werden, anstatt den Anschluss zu verpassen. Die meisten Arbeitgebenden sind eher zögerlich mit der Einführung neuer Technologie. Seien Sie ihnen einen Schritt voraus.



FAZIT

Immer auf dem neuesten Stand

Da der digitale Wandel immer neue Herausforderungen erzeugt, ist es wichtig, in der Gesamtheit des Themas gut aufgestellt zu sein. Legen Sie Grundsätze für Ihre MAV fest. Was sollten alle Gremiumsmitglieder wissen und können? Darüber hinaus ist es wichtig, bei einzelnen Themen Fachleute auszubilden. Warten Sie nicht, bis der*die Arbeitgebende Sie mit Neuerungen überrascht, sondern handeln Sie vorausschauend.

Autor: Norbert Lypiak

TV DN | Lesezeit 1 Minute

Super Tarifabschluss der Diakonie Niedersachsen

Die Verhandlungskommission des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen und die Gewerkschaften ver.di sowie Marburger Bund haben sich am 2.12.2025 auf einen umfassenden Tarifabschluss geeinigt (Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen). Davon profitieren mehr als 44.000 Beschäftigte der Diakonie in Niedersachsen.

Ab 1.3.2026 steigen die Gehälter um 2,8 %. Vollzeit*innen erhalten zudem eine Einmalzahlung in Höhe von 175 €, Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlung anteilig. 2027 folgen weitere Erhöhungen von insgesamt 3,7 %.

Ärzt*innen erhalten über die Laufzeit gestaffelt Erhöhungen um insgesamt 7,9 %. Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gibt es erweiterte Zulagen von bis zu 180 € monatlich.

Die Vergütung Auszubildender und Dual-Studierender erhöht sich um 120 €, zusätzlich gibt es einen Urlaubstag mehr, also insgesamt 31 Urlaubstage. Gewerkschaftsmitglieder erhalten auch einen Urlaubstag mehr.

Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 28 Monate, also bis 31.12.2027 (Beginn 1.9.2025).

Autorin: Maria Markatou

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor*innen: Maria Markatou, RAIN, München; Norbert Lypiak, (Gesamt-)MAV-Vorsitzender, Herne | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: YEASIN; S. 8: Bayu – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

ARBEITSRECHT
Freistellung zur
Seminarteilnahme

AKTUELLE URTEILE
Vorlage des Stellenplans

AKTUELLE URTEILE
Kündigung bei Elternzeit