

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern



Liebe MAV-Teams,

es erreichen uns viele Anfragen, in denen geschildert wird, dass Dienstgeber versuchen, Mitarbeitende anderweitig zu beschäftigen, weil es an Arbeit fehlt.

Der Dienstgeber kann nur innerhalb der Einrichtung die Mitarbeitenden umsetzen oder in eine andere Dienststelle desselben Trägers abordnen, wenn dies eingruppierungskonform geschieht oder die einzelne MitarbeiterIn mit der Umsetzung/Abordnung einverstanden ist.

Die MAV hat die Möglichkeit, die Mitarbeitenden zu unterstützen, § 35 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz EKD (MVG). Ein Mitberatungsrecht hat die abgebende MAV, ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat die aufnehmende MAV, wenn die Abordnung für mehr als drei Monate erfolgt. Ohne Beteiligung der MAV ist die Abordnung unwirksam, §§ 46 Buchstabe d, 45 Absatz 2 MVG bzw. §§ 42 Buchstabe g, 38 Absatz 1 MVG.

Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb derselben Einrichtung unter Fortbestehen des Dienstvertrages.

Abordnung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zu einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers unter Fortbestehen des Dienstvertrages.

Das bedeutet, dass z. B. eine Erzieherin nur dann an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann und darf, wenn sie dort weitgehend gleichartige Tätigkeiten ausübt. Sie darf z. B. nicht in einem Seniorenheim als Pflegehelferin eingesetzt werden. Eine derartige Weisung (=Umsetzung/Abordnung) ist rechtswidrig. Im Dienstvertrag haben sich die Mitarbeitenden zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit verpflichtet und der Dienstgeber hat sich dazu verpflichtet, diese Tätigkeit zu bezahlen. Nur im Rahmen des Dienstvertrages kann eine entsprechende Weisung ergehen. Alles, was darüber hinausgeht, ist als Änderungskündigung zu werten. Dies löst das Mitbestimmungsrecht des § 42 Buchstabe b MVG aus.