

OFT GEFRAGT**Wie war das nochmal mit den Befristungen?**

Befristete Arbeitsverhältnisse nach § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfreuen sich bei Arbeitgebern großer Beliebtheit. Neben Befristungen mit Sachgrund, etwa zur Krankheitsvertretung oder Elternzeit sind im Rahmen der gesetzlichen Regelung auch sachgrundlose Befristungen zulässig.

Den Dienstgebern bietet insbesondere die sachgrundlose Befristung die Möglichkeit, einen – gegebenenfalls nur vorübergehend – bestehenden Arbeitskräftebedarf zu decken, ohne die regelmäßig auftretenden Probleme im Zusammenhang mit dem Ausspruch von Kündigungen befürchten zu müssen.

Auf Arbeitnehmerseite sind Befristungen in der Regel wenig beliebt, da ihnen diese eine längerfristige Zukunftsplanung erschweren.

Seit dem 01.07.2024 sind die neuen Befristungsregeln der Caritas in Kraft getreten.

Für die Praxis bedeutsam ist vor allem die Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung, die zukünftig grundsätzlich unzulässig ist. Von diesem generellen Verbot gibt es nur in drei Konstellationen Ausnahmen:

1. Eine bis zu zwölfmonatige Befristung ohne Sachgrund ist zulässig, wenn ein Beschäftigter erstmalig bei einem Dienstgeber eingesetzt wird (Erprobung).

2. Eine Befristung bis zu 21 Monaten ist ohne Sachgrund möglich, wenn eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt und deren dauerhafte Fortführung bei Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist oder wenn die Vergütung des Beschäftigten durch Drittmittel finanziert wird, die nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit ungewiss ist.

Bis zu den vorgenannten Höchstgrenzen kann ein sachgrundlos befristetes Dienstverhältnis nunmehr lediglich zweimal verlängert werden. Eine sachgrundlose Befristung ist jedoch nur dann zulässig, wenn mit dem gleichen Dienstgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat („Vorbeschäftigungsverbot“).

3. Von der Neuregelung nicht berührt sind die weiterhin möglichen Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und – in der Praxis besonders relevant – die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung.

TERMINVORSCHAU 2025**Schulungen für Mitglieder
des Wahlausschusses**

**Sabine Werner bietet Schulungen
in Präsenz und Online an:**

30. Januar 2025 Präsenz oder Online
13. Februar 2025 Online
24. Februar 2025 Präsenz
17. März 2025 Präsenz

Anmeldung und näher Informationen unter:

Fortbildungstermine



Arbeitsgruppe Arbeitsrecht
Donnerstag, 20. März 2025
9:00 – 12:00 Uhr

Online-Erfahrungsaustausch**Nächste Termine**

14.01.2025 von 14.00 – 15:30 Uhr
11.02.2025 von 09.00 – 10:30 Uhr
13.03.2025 von 14.00 – 15:30 Uhr

Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen
Teilnahmelink wird kurzfristig versandt

für alle Mitarbeitervertretungen im Caritasbereich der Diözese Würzburg

MAV-Wahl 2025

Mut zur Mitbestimmung - Die ca. 85.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der katholischen Kirche und der Caritas sind alle vier Jahre zur Wahl ihrer Mitarbeitervertretungen in ihrer Einrichtung aufgerufen.

In unserer Diözese finden in dem Zeitraum vom

01. März bis 30. Juni 2025

die turnusmäßigen Wahlen der Mitarbeitervertretung (MAV) statt.

Die Leitbilder der katholischen Kirche fordern vom Dienstgeber und der Mitarbeiterschaft gemeinsam getragene Verantwortung und vertrauensvolle Zusammenarbeit als Wesen der „**Dienstgemeinschaft**“.

Gewählt werden kann in einer Einrichtung in der Regel ab 5 wahlberechtigten Beschäftigten.

Aus dem Anlass der bevorstehenden Wahlen wird in den nächsten Ausgaben des DiAG INFO auf verschiedene wichtige Aspekte der Wahlen hingewiesen. Im ersten Beitrag wird zunächst erklärt, wer wählen darf und wer gewählt werden kann.

Aktives und Passives Wahlrecht

Wahlberechtigung (§ 7 Aktives Wahlrecht)

Es gibt ein **aktives** Wahlrecht, d. h. man ist wahlberechtigt. Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiten-

de, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

Wählbarkeit (§ 8 Passives Wahlrecht)

Das **passive** Wahlrecht regelt die Wählbarkeit. Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

Nicht wählbar sind Mitarbeitende in besonderen Leitungsfunktionen, die zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten befugt sind.

Geregelt ist das alles in der Rahmenordnung für Mitarbeitervertretungen der **MAVO**.

Verhältnismäßigkeit

In § 6 Abs. 4 MAVO ist ein allgemeiner Appell formuliert, möglichst für die Vertretung aller Dienstbereiche und Gruppen in der MAV zu sorgen.

Auch die Geschlechter sollten zahlenmäßig entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft vertreten sein. Eine solche Verhältnismäßigkeit ist zwar wünschenswert, aber nicht erzwingbar. Beim allgemeinen Aufruf, für die MAV-Wahlen

zu kandidieren oder Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen, kann die MAV einzelne Gruppen, die unterrepräsentiert sind, besonders nachdrücklich auffordern oder ermuntern, sich zu beteiligen.

Wahlvorschläge

Jede und jeder Wahlberechtigte kann Wahlvorschläge machen. Ein Wahlvorschlag wird wirksam durch die Erklärung der kandidierenden Person, dass sie ihrer bzw. er seiner Benennung zustimmt und bestätigt, dass keine Ausschlussgründe nach § 8 MAVO bestehen. Es sollen mindestens doppelt so viele Kandidierende benannt werden wie MAV-Mitglieder zu wählen sind.

Weiter Informationen finden Sie auf der [Homepage der DiAG MAV B Würzburg](#).

[Home - Geschäftsstelle der DiAG MAV B](#)



Und auf der Seite www.mav-wahlen-bayern.de

