

Die Zeit läuft ...

für die Grundordnungsübernahme (GrO)

Es gibt nur zwei Wege nach dem 31.12.2013

Weg 1



Für Ihren Rechtsträger gilt die GrO bereits automatisch oder Ihr Rechtsträger erkennt die GrO bereits an und hat deren Anwendung in seinem Statut bereits rechtsverbindlich verankert oder wird dies bis 31.12.2013 noch rechtsverbindlich tun.



Es gilt weiterhin kirchliches Arbeitsrecht.



Die Mitarbeitervertretung bleibt auch über den 31.12.2013 hinaus im Amt und nimmt ihre Rechte und Pflichten vollumfänglich wahr.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten findet das ABD oder finden die AVR mit allen Nebenregelungen Anwendung. Es gelten weiter die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten. Der kirchliche Gerichtsweg steht offen.

Die Zeit ist abgelaufen ... für die Grundordnungsübernahme (GrO)

Weg 2



Ihr Rechtsträger erkennt die Grundordnung (GrO) nicht rechtzeitig zum 31.12.2013 rechtsverbindlich durch Übernahme in das Statut an bzw. sie gilt auch nicht automatisch für ihn.



Die Mitarbeitervertretung verliert zum 1.1.2014 ihr Amt!

Folgen daraus sind u.a.

- Kündigungen sind ohne Anhörung der MAV möglich.
- Herabgruppierungen sind ohne MAV-Beteiligung möglich. Gleiches gilt für Abordnungen, Versetzungen etc.
- Stundenkürzungen sind ohne Anhörung der MAV möglich.
- Die Schließung der Einrichtung/von Einrichtungsteilen ist ohne Anhörung der MAV möglich.
- Der Arbeitgeber kann Arbeitszeiten und Urlaub ohne MAV regeln.
- Der Arbeitgeber kann ohne MAV-Beteiligung Verhaltens- und Leistungsüberwachung einführen.
- Die MitarbeiterInnen stehen ohne Interessenvertretung da. Eine bisherige MAV-Freistellung fällt weg.
- Das ABD/die AVR gilt nicht mehr für neue Arbeitsverträge.
- Der innerkirchliche Rechtsweg steht nicht mehr zur Verfügung.
- Für alle Streitigkeiten sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig.
- Es gilt das weltliche Arbeitsrecht.
- Es gibt keine Loyalitätspflichten mehr für die MitarbeiterInnen.

Es muss zum 1.1.2014 schnellstmöglich die Wahl eines Betriebsrats oder Personalrats eingeleitet werden. Erst wenn dieser eingesetzt ist, können die laut Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Rechte einer Vertretung der Beschäftigten wirksam werden. Bis dahin haben die MitarbeiterInnen keine Interessenvertretung mehr.

Binden Sie Gewerkschaften bei der Bildung eines Betriebsrats/Personalrats frühzeitig ein! Hier finden Sie die Fachkompetenz für das Recht der weltlichen Interessenvertretung.

Jeder Fehler bei der Wahl verzögert die Wahl einer rechtsgültigen Interessenvertretung noch weiter!