

Nur mit Zustimmung der MAV können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...

u.a.

- eingestellt,
- eingruppiert,
- höhergruppiert,
- rückgruppiert,
- über die Altersgrenze hinaus beschäftigt werden.

Nur mit Zustimmung der MAV sind betriebliche Regelungen zulässig wie...

u.a.

- die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen,
- Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
- die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die es ermöglichen, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
- die Planung und Durchführung von Veranstaltungen,
- Beurteilungsrichtlinien und Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und wie schafft das eine MAV?

Sie braucht dafür Zeit, das notwendige „Know-how“ und eine angemessene Ausstattung. Die MAVO schreibt vor, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur ordnungsgemäßen Durchführung und Erledigung ihrer MAV-Pflichten im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen sind. Durch gezielte Schulungen während der Arbeitszeit erwerben die MAV-Mitglieder die nötigen Kenntnisse.

Wie werde ich MAV-Mitglied?

Lassen Sie sich bei der nächsten MAV-Wahl als Kandidatin / Kandidat aufstellen. Voraussetzung ist, Sie sind älter als 18 Jahre, mindestens 6 Monate in der Einrichtung und am Wahltag mindestens ein Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst tätig. Mit ihrer und drei weiteren Unterschriften von Kolleginnen / Kollegen lassen Sie sich auf ein interessantes und vielseitiges Aufgabenfeld ein. Fragen beantworten Ihnen gerne der Wahlausschuss und die amtierende MAV.

Gibt es Hilfestellung für die MAVen?

Die DiAG-MAV im Erzbistum Köln als Zusammenschluss von ca. 550 Mitarbeitervertretungen leistet Hilfe, Unterstützung und juristische Beratung für die Mitarbeitervertretungen.

Hg.: Vorstand der DiAG-MAV im Erzbistum Köln
V.i.S.d.P.: Renate Müller (Vorsitzende)
Domstraße 18, 50668 Köln
Tel. (02 21) 1 6 42 - 74 00
Fax (02 21) 1 6 42 - 74 01
E-Mail: geschaefsstelle@diagmavkoeln.de
<http://www.diagmavkoeln.de/>



Was ist eine Mitarbeitervertretung?

Fragen und Antworten

www.diagmavkoeln.de

Was ist eigentlich eine Mitarbeitervertretung (MAV)?

In Betrieben der freien Wirtschaft finden wir Betriebsräte. Die Mitbestimmung der Betriebsräte ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes, z.B. bei den Behörden des Bundes, der Länder, der Städte und der Kommunen finden wir Personalräte, deren Mitbestimmung sich nach dem Personalvertretungsgesetz regelt.

Die Kirchen in Deutschland haben sich auf der betrieblichen Mitbestimmungsebene, wie auch auf der tariflichen Ebene, für einen Sonderweg entschieden. Dieser Sonderweg ist durch Artikel 140 im Grundgesetz verankert (kirchliches Selbstbestimmungsrecht).

Kirchliche Mitarbeitervertretungen handeln nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Dieses Gesetz berücksichtigt die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes. Die MAVO wurde von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschlossen und vom Diözesanbischof für das jeweilige Bistum in Kraft gesetzt.

Die MAVO in der jeweiligen diözesanen Fassung ist der Handlungsrahmen und die rechtliche Grundlage für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber.

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- Sie achtet darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichen sachlichen Voraussetzungen nicht ungleich behandelt werden.
- Sie strebt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber an.
- Sie nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und versucht, Abhilfe zu schaffen.
- Sie setzt sich für die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, der Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung ein.
- Sie wirkt auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hin.
- Sie regt Maßnahmen an, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen.
- Sie arbeitet mit der Schwerbehinderten-, Ausbildungs- und Jugendvertretung zusammen.
- Sie sorgt für die Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Sie beruft mindestens einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung ein.

Spezielle Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- Anhörung und Mitberatung
- Vorschlagsrecht
- Zustimmung
- Antragsrecht
- Abschluss von Dienstvereinbarungen

Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung mindestens einmal im Kalenderjahr mit den erforderlichen Unterlagen über die wirtschaftliche Situation und deren Auswirkung auf die Personalplanung. Die MAV kann dazu Anregungen geben.

Der Dienstgeber hat die Pflicht, die Mitarbeitervertretung unter anderem zu den folgenden Punkten anzuhören:

- Maßnahmen innerbetrieblicher Informationen und Zusammenarbeit
- Regelung der Ordnung in der Einrichtung
- Kündigungen
- Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen
- Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen