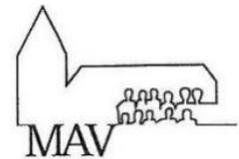


Mitarbeitervertretung (MAV)



Was ist eine MAV, was tut sie?

Die MAV ist im kirchlichen Bereich das Gremium, welches in der freien Wirtschaft Betriebsrat und in der staatlichen Verwaltung Personalrat heißt. Auch die Aufgaben der MAV sind mit denen von Betriebs- und Personalrat vergleichbar.

Leitlinie: keine Mitarbeiterin, kein Mitarbeiter, ohne Vertretung.

Die rechtlichen Grundlagen für die MAV-Arbeit finden Sie im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) und im Kirchengesetz über die Anwendung des Mitarbeitervertretungs-gesetzes der EKD in der EKBO (MVG-AG EKBO). ⇒ www.kirchenrecht-ekbo.de

Danach hat die MAV verschiedene Funktionen:

Zunächst vertritt sie die Belegschaft der Einrichtung gegenüber dem Dienstgeber; sie ist Betriebspartei und im Rahmen ihrer Aufgaben unabhängig.

Die MAV hat weiterhin darüber zu wachen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Die MAV ist das Interessenvertretungsorgan der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung, sie wirkt aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffenden Angelegenheiten mit.

In der Präambel und in § 33 des MVG.EKD wird bestimmt, dass Dienststellenleitungen und MAV vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten. Das Gebot der partnerschaftlichen Zusammenarbeit unterstreicht, dass es sich bei MAV und Dienststellenleitung um grundsätzlich gleichberechtigte Verhandlungspartner handelt.

Informationsrecht

Damit die MAV ihre Aufgaben erfüllen kann, hat sie ein Recht darauf, rechtzeitig und umfassend informiert zu werden. Insbesondere bei organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist sie frühzeitig an den Planungen zu beteiligen.

Allgemeine Aufgaben

Die allgemeinen Aufgaben der MAV sind im § 35 MVG festgelegt.

Danach soll die MAV insbesondere

- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- Mitarbeiter_innen bei Personalgesprächen begleiten

aktive Mitwirkung

Die MAV gestaltet durch Beteiligungsrechte das kollektive Arbeitsrecht:

Das bedeutet, dass bestimmte Maßnahmen des Dienstgebers der Beteiligung der MAV bedürfen, ansonsten sind sie rechtsunwirksam, d.h. wirkungslos.

Diese Beteiligung ist am stärksten ausgeprägt bei den Mitbestimmungstatbeständen.

Beispiele für die Mitbestimmung in persönlichen Angelegenheiten:

Der Dienstgeber braucht zum Beispiel die Zustimmung der MAV bei Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Abordnungen von Mitarbeitern. Nebentätigkeiten dürfen ohne Zustimmung der MAV durch den Dienstgeber nicht untersagt werden.

Bei der Mitbestimmung in Angelegenheiten der Dienststelle braucht der Dienstgeber z. B. die Zustimmung der MAV

- bei der Festlegung der Arbeitszeiten und des Betriebsurlaubes,
- bei Personalfragebogen und Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
- bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- und auch bei Sozialplänen (die hoffentlich nie nötig sind).

Nicht zu vergessen die Schutzfunktion bei Kündigungen: Sowohl bei ordentlichen wie außerordentlichen Kündigungen ist die MAV zu beteiligen und überprüft diese auf Rechtmäßigkeit, korrekte Sozialauswahl oder zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

Die MAV gestaltet kraft gesetzlicher Ermächtigung durch Dienstvereinbarungen mit dem Dienstgeber unmittelbar und zwingend die betrieblichen Arbeitsverhältnisse aus.

Diese genannten Punkte dienen nur als Beispiel; der Katalog birgt noch eine weitaus größere Vielfalt.

Initiativrecht

In den meisten Fällen der Mitbestimmung und Mitberatung hat die MAV die Möglichkeit, der Dienststellenleitung aus eigener Initiative Maßnahmen schriftlich vorzuschlagen (§ 47 MVG.EKD). Die Dienststellenleitung muss innerhalb einer Frist schriftlich Stellung nehmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann die MAV die Schlichtungsstelle anrufen.

Mitarbeiterversammlung

Mindestens einmal jährlich lädt die MAV zur Mitarbeiterversammlung ein, die nach dem Gesetz während der Arbeitszeit stattfindet (§ 31,4 MVG.EKD). Hierbei legt die MAV einen Jahresbericht vor. Anträge und Wünsche können von jeder/m Mitarbeiter_in vorgetragen werden. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung inklusive der zusätzlichen Wegezeiten ist für die Beschäftigten Arbeitszeit.

Wann macht die MAV das alles?

Die MAV-Tätigkeiten haben Vorrang vor den beruflichen Aufgaben und finden in der Regel während der Arbeitszeit statt; der Arbeitsauftrag ist entsprechend zu reduzieren. Dazu kann sich das MAV-Mitglied aber nicht selbst vom Dienst befreien, sondern die Freistellung wird generell vom Dienstgeber gewährt. Aber: Auf die erforderliche Freistellung besteht ein Rechtsanspruch mit Abmeldepflicht.

Vereinfacht ausgedrückt: Wer MAV-Tätigkeit wahrnimmt, muss dies dem Dienstgeber mitteilen, dieser darf nicht nein sagen. Auch wenn die MAV-Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit stattfinden muss, wird entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Die notwendigen Fachkenntnisse für die MAV-Tätigkeiten werden durch Fortbildungsangebot der Hauptmitarbeitervertretung (HMAV), Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften und weitere Bildungsträger vermittelt.

Dazu besteht für alle Mitarbeitervertreter_innen ein Anspruch auf Freistellung für den Besuch von entsprechenden Fortbildungen.

Kontakt zur MAV

Bitte suchen Sie den Kontakt zur der MAV, die für Ihre Dienststelle zuständig ist.

Lernen Sie sich gegenseitig kennen und verabreden Sie, wie Sie die Zusammenarbeit gestalten möchten.

Die Kontaktdaten Ihrer MAV finden Sie unter

⇒ <https://hmav.ekbo.de/adressen.html>.

