

NUR MIT ZUSTIMMUNG DER MAV SIND BETRIEBLICHE REGELUNGEN ZULÄSSIG WIE Z.B.

- Die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
- Die Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Mitarbeiter*innen
- Die Festlegung von Richtlinien zum Urlaubsplan und Urlaubsregelung
- Die Einführung von Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiter*innen
- Die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen die zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung der Mitarbeiter*innen geeignet sind.

Doch auch das ist noch längst nicht alles!

„Weil die Mitarbeiter*innen den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgeber*innen und Mitarbeiter*innen die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

AUS DER PRÄAMBEL DER MAVO

Da fragen Sie sich jetzt natürlich zu Recht:

WIE SCHAFFT DAS EINE MAV?

Die MAVO schreibt vor, dass Mitarbeitervertreter*innen für die ordnungsgemäße Durchführung und Erledigung ihrer MAV-Pflichten im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Arbeit freizustellen sind.

Kenntnisse im Bereich der MAVO und im Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche sind für die Arbeit von Mitarbeitervertreter*innen die Grundlage einer kompetenten Arbeit. Daher ist die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen unverzichtbar. Die MAVO ermöglicht in einer Amtszeit drei Wochen Schulungsanspruch.

MAV-Arbeit ist Gremienarbeit, also Teamwork! Entscheidungen werden gemeinsam erarbeitet, beraten, beschlossen und getragen.

MAV ST. VIKTOR DÜLMEN

Bült 1a
48249 Dülmen
Telefon: 02594 97995500

mavstviktorduelmen@bistum-muenster.de

MAVINFOS

MITARBEITERVERTRETUNG ST. VIKTOR DÜLMEN

ANHÖRUNG MITBERATUNG ZUSTIMMUNG INFORMATION



HEIKE BERTERMANN

STEPHANIE WEITKAMP

BERNHARD SCHREIBER

WAS IST EINE MITARBEITERVERTRETUNG?

In Betrieben außerhalb der Kirche gibt es Betriebs- und Personalräte. Ihre Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz/ Personalvertretungsgesetz. Doch diese Gesetze gelten nicht für die Kirchen, ihre Einrichtungen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. Diese Sonderstellung ist im Grundgesetz in Artikel 140 verankert. Die Katholische Kirche hat dafür die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erlassen.

Dieses Mitbestimmungswerk ist im Wesentlichen dem Personalvertretungsgesetz der staatlichen Behörden und kommunalen Verwaltungen nachgebildet.

Je nach Einrichtungsgröße besteht eine Mitarbeitervertretung aus drei bis 15 gewählten Vertretern (in ganz kleinen Einrichtungen auch nur einer Person).

WAS MACHT EINE MAV?

- Sie achtet darauf, dass Mitarbeiter*innen gleich und gerecht behandelt werden.
- Sie regt Maßnahmen an, die der Einrichtung und den Mitarbeiter*innen dienen.
- Sie nimmt Anregungen und berechtigte Beschwerden entgegen, trägt sie vor und sorgt gegebenenfalls für Abhilfe.

- Sie fördert die berufliche Eingliederung und Entwicklung Schutzbedürftiger, so z.B. der ausländischen oder schwerbehinderten Kolleg*innen.
- Sie wirken auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen hin.
- Sie setzt sich für Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung ein.

Im Alltag kommen je nach Einrichtung noch andere Aufgaben auf die MAV zu.

Da die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung (MAV) nicht selten auch unangenehm oder konfliktuell sein können, ist für Mitarbeitervertreter*innen ein besonderer Kündigungsschutz vorgesehen, der auch nach dem Ende der Amtszeit nachwirkt.

WELCHE RECHTE HAT EINE MAV?

Die MAVO sieht unterschiedliche Beteiligungsrechte vor:

- Informationsrecht
- Anhörung und Mitbestimmung incl. Vorschlagsrecht
- Zustimmungsrecht incl. Antragsrecht
- Mitwirkung bei Einstellung und Entlassungen

Zusätzlich können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

INFORMATIONANSPRUCH

hat die MAV z.B.

- zu allen Stellenplanänderungen
- zur wirtschaftlichen Lage der Einrichtung

ANHÖRUNGS- UND MITBERATUNGSRECHT

hat die MAV z.B. bei

- Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit
- Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen,
- Regelung zur Erstattung dienstlicher Aufwendungen
- Grundlegender Änderung von Arbeitsmethoden
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- Schließung, Einschränkung, Verlegungen oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder Teilen davon
- ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen

NUR MIT ZUSTIMMUNG DER MAV

können Mitarbeiter*innen z.B.

- eingestellt, eingruppiert, höher- oder rückgruppiert
- über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt
- als Leiharbeiter längerfristig beschäftigt werden.