

WAS IST EIGENTLICH EINE MAV ?

In Betrieben gibt es Betriebsräte.
Ihre Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz.

In staatlichen Behörden, kommunalen
Verwaltungen oder öffentlichen Schulen gibt es
Personalräte. Deren Rechte gründen sich auf
die Personalvertretungsgesetze des Bundes
oder der Länder.

Doch diese Gesetze gelten nicht für die Kirchen,
ihre Einrichtungen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas
und Diakonie. Diese Sonderstellung ist
im Grundgesetz in Art. 140 verankert.
Die Katholische Kirche hat dafür die „MAVO“,
die „Mitarbeitervertretungsordnung“ erlassen,
die Evangelische Kirche das MVG, das
„Mitarbeitervertretungsgesetz“.

Beide Mitbestimmungswerke sind im
Wesentlichen den Personalvertretungsgesetzen
nachgebaut. Daher haben Mitarbeitervertreter
und -vertreterinnen in etwa ähnliche Rechte
und Pflichten wie Personalvertreter.

Selbstverständlich gilt für MAV-Mitglieder ein besonderer
Kündigungsschutz, der auch nach
dem Ende der Amtszeit nachwirkt!

WELCHE RECHTE HAT EINE MAV ?

➔ Die MAVO sieht unterschiedliche
Beteiligungsrechte vor:

- Anhörung und Mitberatung,
- Vorschlagsrechte,
- Zustimmungsrechte und
- Antragsrechte.

Zusätzlich können Dienstvereinbarungen
abgeschlossen werden.

➔ Anzuhören ist eine MAV z.B. bei

- Maßnahmen innerbetrieblicher Information
und Zusammenarbeit,
- grundsätzlichen Regelungen zur Verteilung
der Arbeitszeit,
- Regelungen zur Erstattung dienstlicher
Aufwendungen,
- grundlegender Änderung
von Arbeitsmethoden,
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeits-
leistung und zur Erleichterung des
Arbeitsablaufes,
- Schließung, Einschränkung, Verlegung
oder Zusammenlegung von Einrichtungen,
- ordentlichen Kündigungen.

➔ Nur mit Zustimmung der MAV
können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B.

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

➔ Und nur mit Zustimmung der MAV
sind betriebliche Regelungen zulässig z.B.

- die längerfristige Änderung von Beginn
und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- die Planung und Durchführung von
Veranstaltungen,
- die Festlegung von Richtlinien zum
Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
- die Einführung von Beurteilungsrichtlinien
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Einführung und Anwendung technischer
Einrichtungen zur Verhaltens- oder
Leistungsüberwachung der Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter.



**DOCH AUCH DAS IST NOCH
LANGST NICHT ALLES!**