

KirchenKreisGifhorn
gemeinsam glauben leben



Die Mitarbeitervertretung (MAV) informiert

GISELA OTT, STELLV. VORSITZENDE

Was ist die Mitarbeitervertretung?

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist vergleichbar mit den Personalräten des öffentlichen Dienstes oder den Betriebsräten in Wirtschaftsbetrieben.

Sie vertritt die Interessen aller Beschäftigten mit Ausnahme der Pastorinnen und Pastoren.

Alle 4 Jahre wird die MAV von den Mitarbeitenden gewählt. Die Zahl ihrer Mitglieder richtet sich nach der Anzahl der Mitarbeitenden. Die Mitglieder wählen dann aus ihrer Mitte Vorsitz und Stellvertretung.

Aktuell besteht die MAV aus 9 Mitgliedern.

Die **Vorsitzende Christina Petzold** führt die laufenden Geschäfte und vertritt die MAV nach außen. Bei ihrer Abwesenheit übernimmt dies ihre **Stellvertreterin Gisela Ott**.

Welche Aufgaben hat die MAV ?

Die MAV hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern.

Die MAV soll die Mitarbeitenden bei berechtigten beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Anliegen gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen.

Die MAV soll sich auch der persönlichen Sorgen und Nöten von Mitarbeitenden annehmen, sofern diese es wünschen.

(Auszug aus dem MVG-EKD § 35 Allgemeine Aufgaben)

Wo und wie ist die Arbeit der MAV geregelt?

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) bildet die Grundlage für die Arbeit der MAV.

Im MVG-EKD sind alle Rechte und Pflichten der MAV und der Dienststellenleitungen geregelt.

Die einzelnen **Beteiligungsrechte** der MAV in **personellen Angelegenheiten** werden ausführlich benannt und geregelt.

Über die wichtigsten Regelungen und ihre Rechtsfolgen möchte ich Sie heute informieren.

Beteiligung der MAV

§ 34 - Informationsrechte der MAV (rechtzeitig und umfassend)

Beispiele:

- über die Personalplanung, den gegenwärtigen u. zukünftigen Personalbedarf (Stellenplanentwurf) und
- bei Einstellungen von Mitarbeitenden erhält die MAV sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Einsicht und wird zur Terminabsprache bei Bewerbungsgesprächen mit einbezogen.

Beteiligung der MAV

Mitbestimmungsrechte sind geregelt in den §§ 38 - 43 MVG-EKD.

Beispiele:

§ 39 - Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- u. Weiterbildung
- Teilnehmerauswahl von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Personalfragebögen

Beteiligung der MAV

§ 40 - Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

- Beginn und Ende der Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit
- Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden
- Verhaltens und Leistungskontrolle der Mitarbeitenden
- Haus- und Betriebsordnungen
- Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft

Beteiligung der MAV

§§ 42 und 43 - eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

- Einstellung von Mitarbeitenden
- Eingruppierung
- Ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit
- Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit
- Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus

Die Beteiligung der MAV bei Neueinstellungen hat der Kirchenkreis noch zusätzlich in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Beteiligung der MAV

§ 45 - Mitberatung

In bestimmten Fällen von personellen Maßnahmen ist die MAV nur beratend zu beteiligen. Diese Maßnahme kann erst nach erfolgter Mitberatung umgesetzt werden – auch gegen den Willen der MAV.

§ 46 - Fälle der Mitberatung

- Außerordentliche Kündigung
- Ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit
- Versetzung oder Abordnung von mehr als 3 Monaten Dauer

Weitere Regelungen zur MAV-Beteiligung

Das MVG-EKD ermöglicht den Abschluss von Dienstvereinbarungen (DV), die das Beteiligungsverfahren zu bestimmten Maßnahmen konkretisieren und regeln.

Der KK Gifhorn und der Kitaverband Gifhorn haben u.a. Dienstvereinbarungen zu folgenden Themen getroffen:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Beteiligung der MAV bei Neueinstellungen
- Suchtmittel am Arbeitsplatz
- Führen von Arbeitszeitkonten
- DV zu Arbeitszeit, Urlaub und Krankheit für Mitarbeitende des Kitaverbandes

Welche Rechtsfolgen hat eine Verletzung des Mitbestimmungsverfahrens ?

Dies ist in § 38 MVG-EKD wie folgt geregelt:

Eine Maßnahme darf erst vollzogen werden,

- wenn die Zustimmung der MAV vorliegt oder
- diese kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder
- die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD entschieden hat.

Welche Rechtsfolgen hat eine Verletzung des Mitberatungsverfahrens ?

Hält sich die Dienststellenleitung **nicht** oder **nicht vollständig** an das **vorgeschriebene Verfahren** und führt die Maßnahme trotzdem durch, so ist sie gem. § 45 Abs. 2 MVG-EKD **unwirksam**.

Das **vorgeschriebene Verfahren** wurde **nicht eingehalten**:

- Die Dienststellenleitung hat die MAV nicht ordnungsgemäß u. ausreichend über eine geplante Maßnahme informiert.
- Die Dienststellenleitung hat die Erörterung zur beabsichtigten Maßnahme zu früh abgebrochen.
- Die Dienststellenleitung hat ihre Entscheidung zur Maßnahme nicht schriftlich begründet.

Der MAV ist noch wichtig zu sagen...

Die Beteiligungsrechte und Möglichkeiten der MAV sind umfangreich und ihre Missachtung kann zu Unannehmlichkeiten für alle Beteiligten führen, z.B. bis hin zur Untersagung der Arbeitsaufnahme eines neu eingestellten Mitarbeiters.

Da ist der **rechtzeitige Austausch** von Informationen mit der MAV sehr wichtig.

Wir pflegen eine lösungsorientierte Gesprächskultur und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist uns sehr wichtig.

Holen Sie uns rechtzeitig mit ins Boot...

... und nehmen Sie Kontakt auf

Christina Petzold, Vorsitzende

Telefon 05371 9452-390

Gisela Ott, stellv. Vorsitzende

Telefon 05371 9452-391

E-Mail: mav.gifhorn@evlka.de

Die MAV hat auch eine eigene Homepage www.mav-gifhorn.wir-e.de

Das Büro der MAV befindet sich im Kirchenamt in Gifhorn (1. OG).