

Welche Möglichkeiten hat die MAV, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen?

Mitarbeiter-Jahreshauptversammlung der
MAV im Dekanat Traunstein, 08.11.2017

zu meiner Person

Andreas Schlutter

- Diplom-Sozialarbeiter (FH)
- Langjährige Berufserfahrung in der stationären Jugendhilfe
- Seit 2007 Mitarbeitervertreter
- Seit 2013 Vorsitzender der MAV der Inneren Mission München e.V.
- Mitglied des Gesamtausschusses Diakonie und des Landesausschusses der Mitarbeitervertretungen
- Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Teamer beim DGB-Bildungswerk Bayern, Schwerpunkte: AVR Bayern sowie Einzelfragen zum MVG

Betriebliche Interessenvertretungen

Einordnung

- Grundlegende Ordnung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und der von den Arbeitnehmern gewählten betrieblichen Interessenvertretung
- In der Privatwirtschaft gilt das Betriebsverfassungsgesetz (z.B. bei der AWO)
- Im öffentlichen Dienst (incl. Stiftungen und Körperschaften des öffentl. Rechts) gelten die Personalvertretungsgesetze von Bund und Länder (z.B. beim BRK gilt das BayPVG)
- Entscheidend ist die Rechtsform
- Anders: eigene Rechtsetzung der beiden großen Kirchen, um kirchenspezifische Regelungen zu treffen (Kath. Kirche und Caritas: MAVO, Ev. Kirche und Diakonie: MVG)

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – Verpflichtung und Auftrag für die Arbeit der Gemeinsamen MAV im Dekanat Traunstein

Auszug aus der Präambel

„Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung

Zitat aus § 5 MVG

„Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.“

- Große Herausforderung: eine MAV – mehrere rechtlich selbständige Arbeitgeber
- Riesiges Einzugsgebiet
- Vergleichbarkeit der Regelungen in den einzelnen Einrichtung ist nicht garantiert
- Mehrere unterschiedliche Dienstvereinbarungen zu einer Thematik sind denkbar
- MAV-Mitglieder sind häufig „unternehmensfremd“

Grundsätze für die Zusammenarbeit

MAV und Dienststellenleitung

- Gegenseitige Unterstützung bei der Erfüllung der Aufgaben
- Vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Gegenseitige Information über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen
- Mindestens einmal im Halbjahr Gespräch zu allgemeinen Fragen
- Einmal im Jahr ein Gespräch der gemeinsamen MAV mit allen beteiligten Dienststellenleitungen
- Bemühen der Einigung steht im Vordergrund, ein Scheitern muss schriftlich festgestellt werden für weitere Schritte
- Unterschiedliche Rollen bergen Konfliktpotenzial in sich

Allgemeine Aufgaben

- Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten

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

Allgemeine Aufgaben

- 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 Personen in die Dienststelle fördern
- für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten
- die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern

Verbindliche Regelungen für alle Beschäftigten in einer Dienststelle durch Mitbestimmung und Abschluss von Dienstvereinbarungen fördern ein gutes Betriebsklima

Mitbestimmung

Unter anderem in folgenden Fällen

- Grundsätze für Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Teilnehmerauswahl
- Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen
- Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan

- Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen
- Sie dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der ARK Bayern oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen
- Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen können nicht Gegenstand sein, es sei denn, eine oben genannte Regelung lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu
- Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben

Dienstvereinbarungen

Mögliche Regelungsinhalte

- Arbeitszeitkonten
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- E-Mail- und Internetnutzung (ggf. inkl. Sozialer Netzwerke)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Gleitzeit z.B. in der Verwaltung
- Konfliktmanagement (z.B. Konflikt, Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mediation)
- Mitarbeitergespräche
- Sucht- und Suchtmittelgebrauch

Unterstützung der Beschäftigten bei der
Wahrung ihrer Interessen innerhalb der
Dienststelle bzw. Einrichtung

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- Sprechstunden während der Arbeitszeit (telefonisch, persönlich), Ort und Zeit im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung
- Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist
- Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge
- Beratung muss grundsätzlich während der Arbeitszeit ermöglicht werden, bedarf natürlich im Einzelfall der Absprache (ggf. Abmeldung vor Ort erforderlich)

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- Handlungsfeld der MAV: Betrieb/Einrichtung im Rahmen der geltenden Bestimmungen
- Auskünfte über Gesetze, tarifliche Regelungen und grundsätzliche Ansprüche, die sich daraus ableiten
- Auf Verlangen der Beschäftigten Unterstützung z.B. bei dienstlichen Beurteilungen/Abmahnungen
- Beratung und Begleitung kann sich nur darauf beziehen, was innerbetrieblich regelbar ist
- Keine Rechtsberatung und -vertretung, dafür gibt es
 - a) Anwälte und
 - b) im Rahmen einer Mitgliedschaft Gewerkschaften und Verbände

Zum Abschluss von Teil 1

Zeit für Ihre Fragen und Anmerkungen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit 😊

Pause

Ein kurzer Ausblick auf die Neuwahl der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung Anfang 2019

Amtszeit und Neuwahl

- Die reguläre Amtszeit der MAV beträgt vier Jahre
- Die aktuelle Amtszeit endet am 30.04.2019
- Neuwahl sind durchzuführen zwischen Januar und April 2019
- In einem Jahr wählen Sie auf der Mitarbeiterversammlung einen neuen Wahlvorstand
- Der Wahlvorstand ist dreiköpfig
- Er hat die Durchführung der Wahlen zu organisieren

Wahlberechtigung

- Wahlberechtigt sind im Prinzip alle MitarbeiterInnen, die am Wahltag mind. 18 Jahre alt sind
- Dies schließt Auszubildende und PraktikantInnen mit Vertrag (z.B. SPS) ein
- Ausgenommen sind (natürlich) Mitglieder der Dienststellenleitung

Wählbarkeit

- Wählbar sind Wahlberechtigte, wenn sie seit mind. sechs Monaten der Dienststelle angehören und nicht zur Berufsausbildung beschäftigt werden
- Nach aktueller Rechtslage müssen sie zudem einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist
- Die seit 01.07.2017 gültige neue Loyalitätsordnung der ELKB erleichtert die Einstellung von Nicht-Christen
- Die Gesamtausschüsse von ELKB und Kirche haben eine Initiative gestartet, dass alle MitarbeiterInnen wählbar sind

Rechte von MAV-Mitgliedern

- Ehrenamt innerhalb der Arbeitszeit
- Die Ausübung des Amtes muss grundsätzlich während der Arbeitszeit ohne Einschränkung ermöglicht werden (Behinderungsverbot)
- Ggf. muss der Dienstgeber für Ersatzpersonal sorgen
- Es existiert ein – vom normalen Fortbildungsbudget unabhängiger – Anspruch auf Teilnahme an Schulungen und Tagungen, um sich die notwendigen Kenntnisse anzueignen (vier Wochen pro Amtszeit)
- Besonderer Kündigungsschutz

Aktuelle Situation in Traunstein

- Aktuell vertritt die MAV ca. 230 Beschäftigte – also ist eine siebenköpfige MAV zu wählen
- Zahl der KandidatInnen sollte also möglichst mindestens 12-15 betragen
- Frauen und Männer, verschiedene Berufsgruppen und Arbeitsbereiche aus unterschiedlichen Dienststellen sollen angemessen vertreten sein
- Aktuelle Freistellung liegt unter dem Regelanspruch von 20 Stunden
- Sie könnten dies für die nächste Amtszeit neu verhandeln

Zum Abschluss

Zeit für Ihre Fragen und Anmerkungen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit 😊