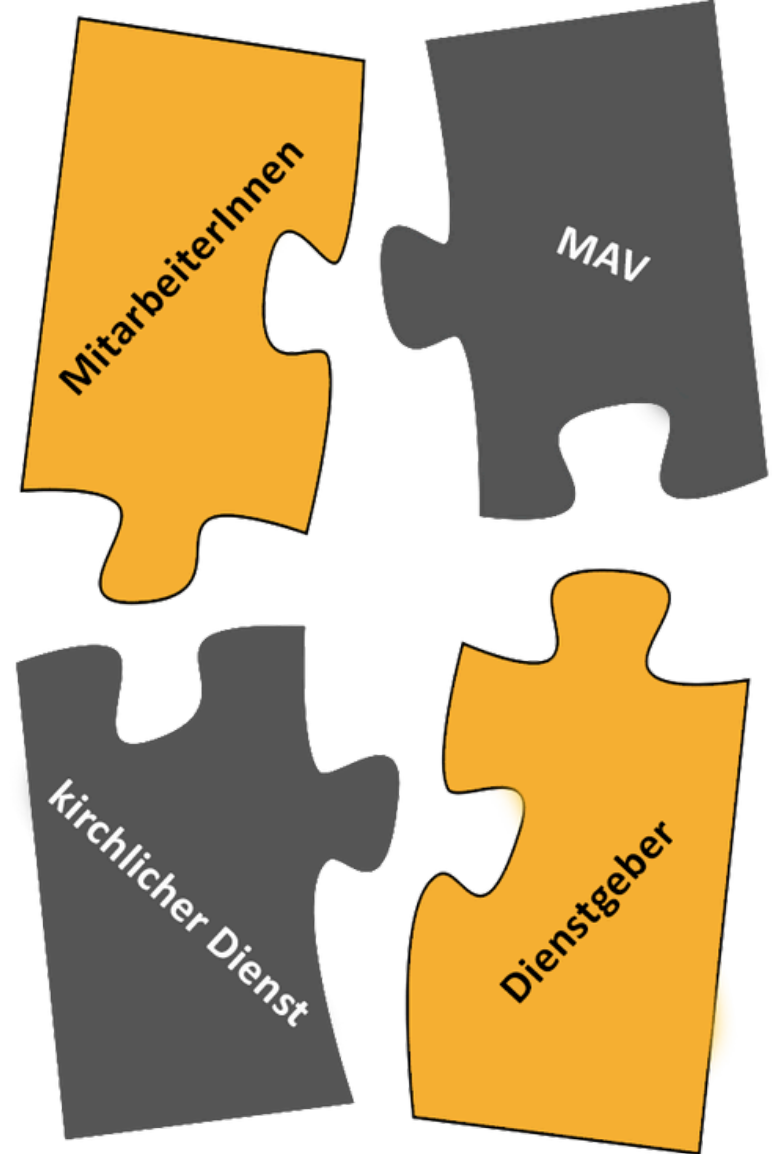


Sie haben Fragen?
Sprechen Sie uns an.
Wir sind zu erreichen unter:

MAV profinos g GmbH
Friedenstr. 2B
52351 Düren

Tel.: 02421/2776359
mav.profinos@bistum-aachen.de



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.

Kirchliche Mitarbeitervertretungen handeln nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Dieses Gesetz berücksichtigt die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes. Die MAVO ist der Handlungsrahmen und die rechtliche Grundlage für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber.

Allgemeine Aufgaben der MAV

- Sie achtet darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichen sachlichen Voraussetzungen nicht ungleich behandelt werden.
 - Sie strebt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber an.
 - Sie nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und versucht Abhilfe zu schaffen.
- Sie setzt sich für die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung ein.
 - Sie wirkt auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hin.
- Sie regt Maßnahmen an, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen.
 - Sie arbeitet mit der Schwerbehinderten-, Ausbildungs- und Jugendvertretung zusammen.
 - Sie sorgt mit für die Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Aber ein ganz normales Arbeitsleben bringt meist noch andere Aufgaben für eine MAV mit sich!

Spezielle Aufgaben der MAV nach MAVO

- Anhörung und Mitberatung
 - Vorschlagsrecht
 - Zustimmung
 - Antragsrecht
- Abschluss von Dienstvereinbarungen

Der Dienstgeber unterrichtet die MAV mindestens einmal im Kalenderjahr mit den erforderlichen Unterlagen über die wirtschaftliche Situation und deren Auswirkung auf die Personalplanung. Die MAV kann dazu Anregungen geben.

Der Dienstgeber hat die Pflicht, die MAV u. a. zu folgenden Punkten anzuhören:

- Maßnahmen innerbetrieblicher Informationen und Zusammenarbeit
 - Regelung der Ordnung in der Einrichtung
 - Kündigungen
- Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen
- Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

- eingestellt,
- eingruppiert
- oder über die Altersgrenze hinaus beschäftigt werden.

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

- die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen
 - die Planung und Durchführung von Veranstaltungen
- die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen
 - Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen

Doch auch das ist noch längst nicht alles!

Im Alltag kommen je nach Einrichtung noch andere Aufgaben auf die MAV zu. Da die Aufgaben einer MAV nicht selten auch unangenehm oder konfliktuell sein können, ist für die Mitarbeitervertretung ein besonderer Kündigungsschutz vorgesehen, der auch nach dem Ende der Amtszeit nachwirkt.

Und wie schafft das eine MAV?

Sie braucht dafür Zeit, das notwendige Know-how und eine angemessene Ausstattung. Die MAVO schreibt vor, dass der Dienstgeber die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur ordnungsgemäßen Durchführung und Erledigung ihrer MAV-Pflichten im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen sind (§15 MAVO).

Das Amt der Mitarbeitervertretung wird als Ehrenamt ausgeführt, die Amtsführung erfolgt unentgeltlich.

Für das Know-how sorgt ein Schulungsanspruch von drei Wochen während der vierjährigen Amtszeit.

MAV-Arbeit ist Gremienarbeit, also Teamwork!

Entscheidungen werden gemeinsam erarbeitet, beraten, beschlossen und getragen.

Wie lange ist eine MAV-Amtszeit?

Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl und geht 4 Jahre bis zu den Neuwahlen. Es sei denn, es finden vor diesem Zeitpunkt Neuwahlen statt. (§13 MAVO)

Wie werde ich MAV-Mitglied?

Ganz einfach. Lassen Sie sich bei der nächsten MAV-Wahl als Kandidat/in aufstellen. Voraussetzung ist, Sie sind älter als 18 Jahre, mindestens 6 Monate in der Einrichtung und insgesamt mindestens ein Jahr im kirchlichen Dienst tätig.

Mit ihrer und drei weiteren Unterschriften von Kollegen/ innen lassen Sie sich auf ein interessantes, vielseitiges Aufgabenfeld ein.

Fragen dazu beantworten Ihnen gerne die amtierende MAV. Überlegen Sie es sich. Es lohnt sich!

Wäre das nichts für Sie?

Ihr MAV-Wahlausschuss wartet auf Ihre Bewerbung!
Ein interessantes, vielseitiges und dauerhaftes Abenteuer erwartet Sie!
Worauf warten Sie noch?