

Grundlagen der MAV–Arbeit

Handwerkzeug aus dem MVG

Vorbemerkung

- Dieser Vortrag ist nur ein kurzer Überblick über Inhalte, die das einzelne MAV-Mitglied kennen sollte.
- Keinesfalls ersetzt er die für die laufende MAV-Arbeit unabdingbaren MVG-Schulungen.
- Bei den genannten Paragraphen handelt es sich um eine Auswahl, die Texte aus dem MVG sind teils nur auszugsweise wiedergegeben.

Gremienstruktur

- Im Gegensatz zur Linienstruktur der Leitungsebene ist die MAV ein demokratisches Gremium.
- Der/die Vorsitzende vertritt – im Rahmen der gefassten Beschlüsse – als „erste/r unter Gleichen“ die MAV nach innen und außen!
- Äußerungen, die ohne eine vorherige Beschlussfassung oder Meinungsbildung von einzelnen Mitgliedern getätigt werden, sind reine „Privatmeinungen“ und sollten auch als solche deutlich gemacht werden.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 33 MVG

Grundsätze für die Zusammenarbeit

„Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen.“

Die MAV arbeitet nicht weisungsgebunden. Sie ist keine Stabsstelle oder sonst ein Organ der Dienststellenleitung, sondern ein unabhängiges Gremium, welches der Dienststellenleitung als gleichberechtigter Partner gegenüber sitzt. Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet so zu arbeiten, dass das Gegenüber weiß, woran es ist, nicht, dass man sich einig sein muss.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 33 MVG

Grundsätze für die Zusammenarbeit

„In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.“

Selbst wenn eine Einigung durch Aussprache aussichtslos erscheint, darf weder die MAV noch die Dienststellenleitung das Kirchengengericht (Schlichtungsstelle) anrufen, ohne es zuvor versucht zu haben.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 35 MVG

Allgemeine Aufgaben

„Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern.“

Dies ist sehr weit gefasst– für die Mitarbeiter/innen heißt das, dass sie sich praktisch mit jedem Anliegen an die MAV wenden können.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 35 MVG

Allgemeine Aufgaben

„Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.“

Ob die MAV sich mit dem Anliegen der/des Mitarbeiter/in befassen soll oder muss, entscheidet das Gremium.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 19 MVG

Ehrenamt

„Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.“

Auch die großartigste und verantwortungsvollste MAV-Arbeit führt nicht zu einem höheren Entgeltanspruch (und auch die mieseste Leistung zu keiner Kürzung, höchstens zur Entfernung aus dem Amt).

Die wichtigsten Paragraphen

§ 19 MVG Dienstbefreiung

„Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (...) innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren (...) Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten.“

Ob die Zeit notwendig ist, entscheidet weder die DSTL noch die MAV, sondern das einzelne Mitglied selbst „nach pflichtgemäßem Ermessen“. Kriterium ist ausschließlich die Notwendigkeit für die MAV-Arbeit, nicht die dienstlichen Belange – die sind Sache des Dienstgebers, der ggf. für Ersatz sorgen muss. Deshalb wird eine Dienstbefreiung nicht beantragt, sondern angezeigt.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 19 MVG

Dienstliche Notwendigkeiten

„Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen.“

Umstände, die eine Dienstbefreiung im Einzelfall unmöglich machen, können natürlich vorkommen, sollten aber die absolute Ausnahme darstellen. Käme es regelmäßig dazu, läge wahrscheinlich eine Behinderung der MAV-Arbeit vor (durch unterlassene notwendige Ersatzeinstellung).

Die wichtigsten Paragraphen

§ 19 MVG Schulungsanspruch

„Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren.“

Unabdingbar für eine vernünftige MAV–Arbeit sind Schulungen aller Mitglieder im MVG und dem/den jeweils in der Dienststelle geltenden „Tarif“–werk/en (BAT–KF, AVR DD...). Darüber hinaus empfiehlt es sich, „Experten“ zu einzelnen Themen aufzubauen (Arbeitszeit, Arbeits– und Gesundheitsschutz, IT–Themen, Wirtschaftsfragen...).

Die wichtigsten Paragraphen

§ 19 MVG Schulungsanspruch

„(...) Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.“

Über die Erforderlichkeit entscheidet die MAV mittels Entsendebeschluss. In diesem Fall hat die Dienststellenleitung ein Mitspracherecht– sie kann anzweifeln, dass die Schulung MAV-Bezug hat oder dienstliche Notwendigkeiten geltend machen. In letzteren Fall hat die MAV ihren Entsendebeschluss zu prüfen und ggf. zur gleichen Schulung zu einem anderen Termin entsenden.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 22 MVG Schweigepflicht

„Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.“

Nach allgemeiner Erfahrung ist dies der beliebteste Paragraph, wenn eine Dienststellenleitung ein MAV-Mitglied loswerden will. Allerdings ist dies nicht so einfach, wie es bis jetzt klingt.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 22 MVG Schweigepflicht

„Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.“

In vielen Einrichtungen herrscht reger „Flurfunk“, so dass häufig schon die meisten Mitarbeiter/innen bescheid wissen.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 22 MVG Schweigepflicht

„In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat.“

Faustregel: ihrer Bedeutung nach der Geheimhaltung bedürfen in der Regel Tatsachen, die sich auf einzelne Personen oder Geldbeträge beziehen.

Formel: Eigenname und/oder Eurobetrag = geheim.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 22 MVG Schweigepflicht

„Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.“

Ein „Lästerverbot“, das in einigen Fällen schwierig einzuhalten sein kann, aber auch die Mitglieder der MAV schützt.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 22 MVG Schweigepflicht

„Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.“

Intern herrscht keine Schweige– sondern eine Informationspflicht. Über alle MAV–relevanten Sachverhalte ist zu informieren. Die Schweigepflicht gegenüber der Dienststellenleitung schützt sowohl die betroffenen Mitarbeiter/innen als auch die MAV–Mitglieder. Eine Aufhebung sollte gut überlegt sein. Natürlich können Persönlichkeitsrechte (Schutz personenbezogener Daten) nicht per MAV–Beschluss aufgehoben werden.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 21 MVG Abordnungs- und Versetzungsverbot

„Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt.“

Dies gilt für Abordnungen oder Versetzungen in den Zuständigkeitsbereich einer anderen MAV, also Maßnahmen, die zum Verlust des Amts führen würden.

Stimmt die MAV nicht zu, bleibt der Dienststellenleitung nur der Gang zum Kirchengericht.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 21 MVG Kündigungsschutz

„Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht.“

Die Hürden für eine außerordentliche Kündigung sind recht hoch: das MAV-Mitglied muss einen erheblichen, rechtswidrigen und absichtlichen Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten begangen haben, die es für den Dienstgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Beispiele: Diebstahl, sexuelle Belästigung, Arbeitszeitberug....

Die wichtigsten Paragraphen

§ 21 MVG Kündigungsschutz, Nachwirkung

„Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach §17 beendet wurde.“

Hier geht es nicht um den Schutz von Versetzung und Abordnung (das geht sofort nach Amtsende), sondern nur um den Kündigungsschutz.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 17 MVG Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

„Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.“

Dies ist die einzige Möglichkeit, die MAV oder einzelne Mitglieder vor Ablauf der Amtszeit gegen ihren Willen aus dem Amt zu entfernen. Missbrauch ausschließlich des MAV–Amts darf nur zur Entfernung aus der MAV führen, nicht zu Abmahnungen, Kündigungen oder sonstigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 17 MVG Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

„Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.“

Grober Missbrauch bedeutet, dass das Vergehen so schwerwiegend sein muss, dass man davon ausgehen muss, dass eine weitere Amtsausübung untragbar erscheint, also das Vertrauen der Mitarbeiterschaft, der MAV oder der Dienststellenleitung komplett zerstören kann.

Die wichtigsten Paragraphen

§ 17 MVG Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

„Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.“

Auch ein Pflichtverstoß muss „grob“ sein, um einen Ausschluss bewirken zu können. Die MAV bzw. das Mitglied muss hierzu den Pflichten aus dem MVG nicht oder nur willkürlich nachkommen.

Viel Spaß und Erfolg bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit!



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit

08.06.2022

