

Was machen wir als MAV?

- ➔ Wir streben eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber an.
- ➔ Wir achten darauf, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich und gerecht behandelt werden.
- ➔ Wir treten für eine gute Zusammenarbeit ein und stärken das Verständnis für den kirchlichen Auftrag der Einrichtung.
- ➔ Wir nehmen Anregungen und berechtigte Beschwerden entgegen, tragen sie vor und sorgen gegebenenfalls für Abhilfe.
- ➔ Wir fördern die berufliche Eingliederung und Entwicklung Schutzbedürftiger, so z. B. der ausländischen oder schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.
- ➔ Wir setzen uns für Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung ein.
- ➔ Wir wirken auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze hin.
- ➔ Wir regen Maßnahmen an, die der Einrichtung und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen.

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



Regens Wagner
Lautrach

Deybachstraße 11 | 87763 Lautrach
www.regens-wagner-lautrach.de

Kontakt:
Telefon: 08394 189-212
E-Mail: mav-lautrach@regens-wagner.de

Sprechzeiten:
Mittwoch von 10:00 bis 13:00 Uhr

Stefan Weissenhorn – 1. Vorsitzender
Harald Ohlinger – 2. Vorsitzender
Heike Rottmar – Schriftführerin

Regens Wagner
Lautrach

MAV – Mitarbeitervertretung



... ich finde meinen Weg

Was ist eigentlich eine MAV?

Durch eine Sonderstellung, die im Grundgesetz in Artikel 140 verankert ist, gelten die Rechtsgrundlagen der Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetze nicht für die Kirchen, ihre Einrichtungen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie.

Die katholische Kirche hat hierfür ein Mitbestimmungswerk, die „MAVO“ (Mitarbeitervertretungsordnung), erlassen. Auf dieser Grundlage arbeiten MAVen (Mitarbeitervertretungen) mit ähnlichen Pflichten und Rechten wie Betriebs- oder Personalräte.



Welche Rechte hat eine MAV?

→ Die Mitarbeitervertretungsordnung 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 Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
- Schließung, Einschränkung und 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 weiterbeschäftigt,
- versetzt werden.

→ Und nur mit Zustimmung der MAV sind betriebliche Regelungen zulässig wie 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 das ist längst noch nicht alles!