

**Nur mit Zustimmung der MAV sind betriebliche Regelungen zulässig wie z.B.**

- die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage,
- die Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Festlegung von Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
- die Einführung von Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen die zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet sind.

**Doch auch das ist noch längst nicht alles!**

*„Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“*

*Aus der Präambel der MAVO*

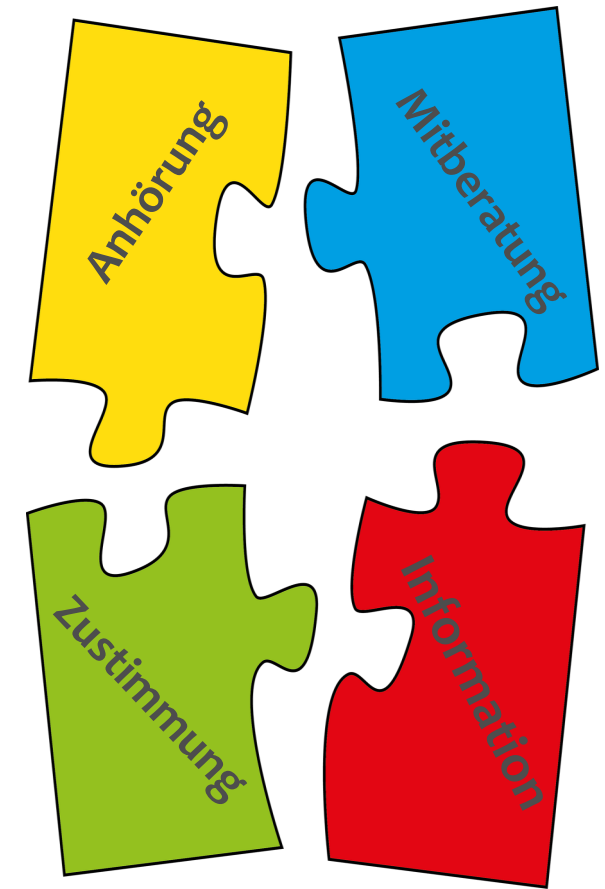
**Da fragen Sie jetzt natürlich zu Recht:**

## **Wie schafft das eine MAV?**

Die MAVO schreibt vor, dass Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter für die ordnungsgemäße Durchführung und Erledigung ihrer MAV-Pflichten im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Arbeit freizustellen sind.

Kenntnisse im Bereich der MAVO und im Arbeits- und Tarifrecht der kath. Kirche sind für die Arbeit einer Mitarbeitervertreterin oder eines Mitarbeitervertreters die Grundlage einer kompetenten Arbeit. Daher ist die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen unverzichtbar. Die MAVO ermöglicht in einer Amtszeit 3 Wochen Schulungsanspruch.

**MAV-Arbeit ist Gremienarbeit, also Teamwork!  
Entscheidungen werden gemeinsam erarbeitet,  
beraten, beschlossen und getragen.**



### **Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg**

Lange Reihe 2  
20099 Hamburg  
Tel. 040/18011971  
Fax 040/18073829  
geschaefsstelle@diag-mav-hamburg.de  
www.diag-mav-hamburg.de



## Was ist eine Mitarbeitervertretung?

In Betrieben außerhalb der Kirche gibt es Betriebs- und Personalräte. Ihre Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz. 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. Die katholische Kirche hat dafür die „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO) erlassen.

Dieses Mitbestimmungswerk ist im Wesentlichen dem Personalvertretungsgesetz der staatlichen Behörden und kommunalen Verwaltungen nachgebildet.

Je nach Einrichtungsgröße besteht eine Mitarbeitervertretung aus 3 - 15 gewählten Vertretern (in ganz kleinen Einrichtungen auch nur einer Person).

## Was macht eine MAV?

- Sie achtet darauf, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich und gerecht behandelt werden.
- Sie regt Maßnahmen an, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen.
- Sie nimmt Anregungen und berechtigte Beschwerden entgegen, trägt sie vor und sorgt gegebenenfalls für Abhilfe.

- Sie fördert die berufliche Eingliederung und Entwicklung Schutzbedürftiger, so z.B. der ausländischen oder schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.
- Sie wirkt auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hin.
- Sie setzt sich für Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung ein.

### Im Alltag kommen je nach Einrichtung noch andere Aufgaben auf die MAV zu.

Da die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung (MAV) nicht selten auch unangenehm oder konfliktuell sein können, ist für Mitarbeitervertreter ein besonderer Kündigungsschutz vorgesehen, der auch nach dem Ende der Amtszeit nachwirkt.

## Welche Rechte hat eine MAV?

Die MAVO sieht unterschiedliche Beteiligungsrechte vor:

- Informationsrecht
- Anhörung und Mitberatung incl. Vorschlagsrecht
- Zustimmungsrecht incl. Antragsrecht
- Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen.

Zusätzlich können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

**Informationsanspruch** hat die MAV z.B.

- zu allen Stellenplanänderungen
- zur wirtschaftlichen Lage der Einrichtung

**Anhörungs- und Mitberatungsrecht** hat die MAV z.B. bei

- Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen,
- Regelung zur Erstattung dienstlicher Aufwendungen,
- grundlegender Änderung von Arbeitsmethoden,
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder Teilen davon,
- ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen.

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

- eingestellt, eingruppiert, höher- oder rückgruppiert,
- über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt,
- als Leiharbeitnehmer längerfristig beschäftigt werden.