

Unsere Einrichtung soll geschlossen werden — Aufgaben der MAV

Es kommt sicher nicht regelmäßig vor, dass eine Einrichtung geschlossen wird. Doch wenn es dazu kommt, ist es wichtig, dass eine MAV ihre Aufgaben kennt.

1. Keine Einrichtungsschließung ohne Anhörung und Mitberatung durch die MAV

Nach MAVO § 29 Abs. 1 (17) hat der Arbeitgeber bei „Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlicher Teile von ihnen“ eine Anhörung und Mitberatung der MAV durchzuführen.

- Diese Anhörung und Mitberatung hat **vor** der endgültigen Entscheidung durch den Arbeitgeber stattzufinden, denn es könnte ja sein, dass im gemeinsamen Gespräch zwischen Arbeitgeber und MAV eine andere Lösung gefunden wird. Diese Anhörung hat nach MAVO § 29 Abs. 2 „rechtzeitig“ stattzufinden.
Die Bekanntgabe einer Arbeitgeberentscheidung z.B. in der Presse vor dem Abschluss des Anhörungsverfahrens würde also gegen die MAVO verstoßen, da dann davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber bereits seine Entscheidung endgültig getroffen hat.
- Für den Fall, dass die MAV innerhalb einer Woche Einwendungen (MAVO § 29 Abs. 3) gegen die Schließung erhebt, müssen die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung zwischen Arbeitgeber und MAV beraten werden. Ziel dieser gemeinsamen Beratung ist eine Verständigung.
- Kommt es nicht zu einer Verständigung und hält die MAV an ihren Einwendungen fest und will der Arbeitgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der MAV schriftlich mit. Ein Verfahren vor der Einigungsstelle ist nicht vorgesehen, d. h. auch wenn die MAV nach dem Einigungsgespräch ihre Einwendungen aufrechterhält kann der Arbeitgeber seinen Entschluss umsetzen – aber nicht früher.

Das oben bezeichnete Verfahren, gilt auch bei

- Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen
- Einschränkung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen
- Verlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen.

INHALT:

*Unsere Einrichtung soll geschlossen werden —
Aufgaben der MAV*

*Vernetzung von
Schwerbehinderten-
vertretungen*

*Sachausschuss
„Arbeitskreis Tarif“*

*Eine E-Mail-Adresse
für die MAV*

2. Maßnahmen zur Milderung der wirtschaftlichen Härten für betroffene MitarbeiterInnen (Sozialplan)

Die MAVO hat keine Regelung, nach der der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit der MAV über Regelungen (Sozialplan) zu verhandeln, die die wirtschaftlichen Nachteile, die MitarbeiterInnen durch die Schließung erleiden, ausgleichen.

- Nur wenn die Mitarbeitervertretung von sich aus aktiv wird, kann sie den Arbeitgeber zwingen, sich mit der Frage eines Sozialplanes auseinanderzusetzen.
Denn nach MAVO § 37 Abs. 1 (11) hat die MAV die Möglichkeit wegen der Schließung einen Antrag auf Maßnahmen zu stellen, die die wirtschaftlichen Nachteile der MitarbeiterInnen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, mildern oder ausgleichen.
- Die MAV sollte also unbedingt prüfen, ob sie dem Arbeitgeber im Antragsverfahren einen solchen Antrag vorlegt.
Da die Erstellung eines Sozialplanes nicht einfach ist, empfehlen wir, die DiAG-MAV um Unterstützung zu bitten.
- Will der Arbeitgeber dem Antrag der MAV nicht entsprechen, so teilt er dies der MAV schriftlich mit (MAVO § 37 Abs. 3). Diese Angelegenheit ist dann in einer gemeinsamen Sitzung zwischen MAV und Arbeitgeber zu beraten.
- Kommt es auch in dieser Beratung zu keinem gemeinsamen Ergebnis, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen (MAVO § 37 Abs. 3).

- Vor der Einigungsstelle (MAVO § 47) wird die Angelegenheit abermals mit dem Ziel der Einigung erörtert. Kommt eine Einigung hier auch nicht zustande, so erfolgt ein Spruch durch die Einigungsstelle, der beide Parteien bindet.

3. Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten oder warum eine MAV von einer Einrichtungsschließung aus wirtschaftlichen Gründen nicht unbedingt überrascht werden kann

Nach MAVO § 27a muss der Arbeitgeber, soweit es sich um eine Einrichtung mit mehr als 50 Beschäftigten handelt und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, die MAV über die wirtschaftlichen Angelegenheiten informieren.

Diese Information muss rechtzeitig, mindestens einmal im Kalenderjahr erfolgen. Mögliche Auswirkungen auf die Personalplanung sind darzustellen. (Vgl. MAVO § 27a Abs. 1-4)

Bei Einrichtungen mit weniger als 51 ständigen MitarbeiterInnen muss der Arbeitgeber mindestens einmal im Kalenderjahr in einer MitarbeiterInnenversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung berichten.

Soweit der Arbeitgeber und die MAV die Mitarbeitervertretungsordnung § 27 a beachtet haben, sollte also niemand ganz überrascht sein, wenn eine Einrichtung aus wirtschaftlichen Gründen von einer Schließung bedroht ist.

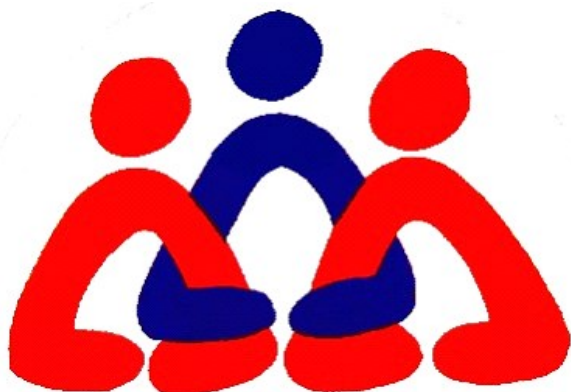
Vernetzung von Schwerbehindertenvertretungen

Vor einiger Zeit ist an die DiAG-MAV der Wunsch nach einer Vernetzung der Schwerbehindertenvertretungen hergetragen worden. Diesem Wunsch wollen wir sehr gerne nachkommen, jedoch ist uns leider nicht be-

kannt, welche Einrichtungen über eine Schwerbehindertenvertretung verfügen, da eine Information der DiAG-MAV über eine erfolgte Wahl nach MAVO nicht vorgesehen ist.

Deshalb bitten wir um eine kurze Rückmeldung, ob

in Ihrer Einrichtung eine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist.



Die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung ist im SGB IX geregelt. Die gewählten Schwerbehindertenvertretungen sind an das Integrationsamt zu melden. Sofern in Ihrer Einrichtung die Voraussetzung für die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung vorliegt, wird empfohlen die Wahl durchzuführen. Informationen und Hilfestellungen bekommen Sie beim zuständigen Integrationsamt. Sollten Sie jedoch bereits eine Schwerbehindertenvertretung gewählt haben, so empfehlen wir dies beim Integrationsamt anzuzeigen um regelmäßige Informationen zu erhalten.

Sachausschuss „Arbeitskreis Tarif“

Zwischenzeitlich haben mehrere Treffen des auf der letzten Mitgliederversammlung ins Leben gerufenen Sachausschusses „Arbeitskreis Tarif“ stattgefunden.

Bei dem Treffen am 01.04.2015 wurde u. a. über die sich schwierig gestaltenden Tarifverhandlungen und die Hintergründe hierfür diskutiert. Aufgrund von marktwirtschaftlichen Zwängen in verschiedenen Bereichen drängt die Arbeitgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission immer mehr auf Spartentarife. Die Mitglieder des Sachausschusses haben daher einstimmig beschlossen, die Arbeitnehmervertreter in der Bundeskommission und Regionalkommission Ost in ihrer Position zu bestätigen, keine Spartentarifregelungen zu ver-

einbaren.

Die Zeit bis zur nächsten Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes sollte genutzt werden, um sich Klarheit darüber zu verschaffen, welche Aktionen für die MitarbeiterInnen vorstellbar sind und diese langfristig zu terminieren und zu planen.

Zwischenzeitlich hat es am 27.05.2015 ein weiteres Treffen des Sachausschusses gegeben. Das Protokoll geht Ihnen in den nächsten Tagen zu.

Das nächste Treffen des Sachausschusses „Arbeitskreis Tarif“ findet **am 02.09.2015 im St. Ansgar-Haus** in Hamburg statt.

Eine E-Mail-Adresse für die MAV

Obwohl Internetzugang und ein eigener E-Mail-Account heutzutage zur Standardausstattung einer jeden MAV gehören sollten, liegen uns noch immer von einem großen Teil der MAVen keine E-Mail-Adressen vor. Daher bitten wir alle MAVen, die sämtliche Informationen und Einladungen nach wie vor in Papierform zugesandt bekommen, uns — sofern vorhanden — die

E-Mail-Adresse zu schicken. Sollten Sie nicht über einen MAV-E-Mail-Account verfügen, wenden Sie sich bitte an den Dienstgeber, damit einer eingerichtet wird, denn generell gilt: Der MAV ist die in der Dienststelle sonst übliche allgemeine Büroausstattung zur Verfügung zu stellen. Und ein Büro ohne Internetzugang und E-Mail gibt es heute nicht mehr!

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de