

MAV-Arbeit Ist das etwas für mich?

Welche Voraussetzungen muss ich mitbringen, um ein MAV-Mitglied zu werden?

Sie müssen kein Tarifexperte sein oder über eine juristische Vorbildung verfügen. Es genügt, wenn Sie Interesse an mitarbeiterrechtlichen Fragestellungen haben und die Bereitschaft, sich in dieses neue Aufgabenfeld einzuarbeiten. Wenn Sie zudem den Wunsch haben, sich für Ihre Kollegen einzusetzen, die Arbeitsbedingungen in Ihrer Einrichtung mit zu gestalten und gerne Kontakt pflegen, sind Sie die ideale MAV-Kandidatin bzw. der ideale MAV-Kandidat.

Formelle Voraussetzung ist, dass Sie als Mitarbeiter seit einem Jahr im kirchlichen Dienst stehen, älter als 18 Jahre sind und mindestens 6 Monate in der Einrichtung tätig sind.

Wie werde ich MAV-Mitglied?

Ganz einfach. Lassen Sie sich bei der nächsten MAV-Wahl als Kandidat/-in aufstellen. Mit Ihrer und drei weiteren Unterschriften von Kollegen/-innen lassen Sie sich auf ein interessantes, vielseitiges Aufgabenfeld ein.

Fragen dazu beantworten Ihnen gerne der Wahlausschuss, die amtierende MAV oder die DiAG-MAV.

Jetzt
engagieren!

Diözesane Arbeitsgemeinschaft

Die DiAG-MAV, als Zusammenschluss der über 200 MAVen im Bistum Osnabrück, leistet Hilfe und Unterstützung für MAVen.

Die DiAG-MAV Osnabrück ist in 7 Fachkreise untergliedert. In jedem Fachkreis treffen sich die MAVen, deren Einrichtung in gleichen oder ähnlichen Betätigungsfeldern aktiv sind, zum regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch.

Die Geschäftsführerin ist für die rechtliche Beratung der Mitarbeitervertretungen zuständig.

Vorstand

Vorsitzender

Laurentius Uhlenkamp
Krankenhaus. St Raphael Ostercappeln
Uhlenkamp@diag-mav-os.de

Stellv. Vorsitzende

Jutta Dettmann
Familienzentrum St. Marien, Melle
Dettmann@diag-mav-os.de

Vorstandsmitglied

Harald Hillers
Gymnasium Marianum, Meppen
Hillers@diag-mav-os.de

Geschäftsstelle

Geschäftsführerin

Sandra Mithöfer
Knappsbrink 58, 49080 Osnabrück
0541 34978 217
smithoefer@caritas-os.de

www.diag-mav-os.de



MAV

*Akteur in der Dienst-
gemeinschaft*

Informationen zur Mitarbeiter- Vertretung



Was ist eigentlich eine Mitarbeitervertretung (MAV)?

In Betrieben der freien Wirtschaft finden wir Betriebsräte. Stadtverwaltungen oder staatlichen Behörden verfügen über Personalräte. In kirchlichen Einrichtungen gibt es Mitarbeitervertretungen. Gemeinsamkeit dieser **Gremien** ist, dass diese die Aufgabe der **Mitbestimmung** der Mitarbeiter auf **betrieblicher Ebene** wahrnehmen.

Während im weltlichen Bereich das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Personalvertretungsgesetz gilt, regelt sich die betriebliche Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Die Katholischen Bischöfe haben 1972 diese eigene Ordnung, die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), verabschiedet.



Die **MAVO** ist der **Handlungsrahmen** und die rechtliche **Grundlage** für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber. Sie ist verbindlich für alle kirchlichen Einrichtungen, die der Grundordnung unterliegen bzw. diese als verbindlich anerkannt haben.

Damit es auch in jeder kirchlichen Einrichtung eine Mitarbeitervertretung geben kann, bedarf es Mitarbeiter, die bereit sind, sich dieser Aufgabe der betrieblichen Mitbestimmung zu stellen.

Machen Sie mit!

Es lohnt sich!!!

Aufgaben der MAV

- Die Mitarbeitervertretung achtet darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichen sachlichen Voraussetzungen nicht ungleich behandelt werden.
- Sie nimmt Anregungen und Beschwerden der Mitarbeiter entgegen, leitet diese weiter und wirkt auf deren Erledigung hin.
- 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 strebt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber an.



Fachkreissitzungen sowie die **Beratung** durch die Geschäftsführerin der DiAG-MAV.

Zur Bewältigung der Aufgaben kann jedes MAV-Mitglied an **Schulungen** teilnehmen. Weiterhin helfen der **Informations- und Erfahrungsaustausch** in den



Arbeitsweise der MAV

Die MAVO sieht bestimmte Formen der Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienstgeber vor. So werden als Beteiligungsformen die **Anhörung und Mitberatung**, das **Vorschlagsrecht**, die **Zustimmung** und das **Antragsrecht** genannt. Zudem können zwischen MAV und Dienstgeber **Dienstvereinbarungen** geschlossen werden. Der Dienstgeber hat die MAV z. B. anzuhören und ihr Gelegenheit zur Mitberatung zu geben bei Regelung der Ordnung in der Einrichtung, bei Kündigungen, bei Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Nur mit Zustimmung der MAV können Mitarbeiter z. B. eingestellt, ein-, höher- oder rückgruppiert werden. Zustimmungspflichtig ist auch die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Lage der Pausen.

Grundlage aller Beteiligungsformen und der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist der **Informationsaustausch** zwischen Dienstgeber und MAV.

Der Vorsitzende der MAV hält den Kontakt zum Dienstgeber, nimmt also die Informationen entgegen und teilt ihm die Beschlüsse der MAV mit. Die MAV arbeitet als **Team**. Sie trifft sich in Sitzungen, erörtert die anstehenden Fragen und entscheidet durch Beschluss.