

Wer hätte zb. vor Jahren bei der Einführung von EDV an Vorgaben zum Datenschutz gedacht,- In den Einrichtungen ist die MAV auch dabei zu beteiligen. Ebenso haben sich die Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt.

Allein die jetzt vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen kosten nicht nur viel Zeit, sondern setzen eine ganze Menge an Wissen voraus,- dass die MAV erst mal durch Fortbildung aneignen muss. (Die Beispiele sind nur zwei „neue“ Aufgaben,- es gibt mehr.)

Die Mitarbeitervertretungen sind dennoch bereit sich den Aufgaben zu stellen. Nicht nur weil es „Gesetz ist“, sondern um in ihren Dienststellen die betriebliche Mitbestimmung konstruktiv umzusetzen.

Selbstverständlich ist das nicht,- das verdient Respekt und jede nur mögliche Unterstützung.

Eine wirksame Unterstützung ist in der Verbesserung der Freistellung zu sehen. Zumal in den Dienststellen auf Leitungsebene die Unsitte zunimmt, selbst den gegenwärtigen Freistellungsanspruch aus „wirtschaftlichen“ Gründen in Frage stellen. Das muss sich ändern...

...wer Loyalität zu evangelischen Werten einfordert, darf die Ausübung von Mitbestimmungsrechten nicht einschränken,- auch nicht aus Kostengründen. Auch deshalb muss die Beteiligung und Mitsprache der Mitarbeitenden in den Aufsichtsgremien bei Kirche & Diakonie selbstverständlich sein.



...mehr zu den Aufgaben der MAV und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Bei Kirche & Diakonie wird die innerbetriebliche Mitbestimmung der Mitarbeitenden von ihren Mitarbeitervertretungen ausgeübt. Während der Arbeitszeit,- denn die gesetzliche Aufgabenstellung erfordert von den MAV-Mitgliedern neben dem notwendigen Wissen, einem hohen Maß an Engagement, auch viel Zeit.

Die Freistellungsregelungen für die Mitarbeitervertretungen bei Kirche & Diakonie sind unzureichend

Um zu gewährleisten, dass die MAV ihre Aufgaben während der Arbeitszeit erledigen kann, gibt es Regelungen zur Freistellung. Die sind aber bei Kirche & Diakonie seit „ewigen“ Zeiten unzureichend und wurden noch nie an den Aufgabenzuwachs angepasst.

So wird zum Beispiel der MAV eine halbe Freistellung immer noch erst ab 150 Mitarbeitenden zugestanden. Für den Betriebsrat besteht diese Regelung bereits ab 100 Beschäftigten. Dabei unterscheidet sich der zeitliche Aufwand für die Vertretung der Mitarbeitenden bei Kirche & Diakonie nicht von dem eines Betriebsrates...

Die „allgemeinen Aufgaben“ der MAV

Dazu gehört neben anderem, die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden, sowie die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen.

Die MAV hat darüber zu wachen,

dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,- sie soll Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und auf deren Erledigung hinwirken.
Die MAV soll Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und betrieblichen Umweltschutzes fördern und für die Ordnung in der Dienststelle eintreten.

Der gesetzliche Auftrag zur Mitbestimmung

umfasst den gesamten Bereich der personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, die in den Dienststellen und Einrichtungen von Kirche & Diakonie anfallen.

Einstellung, Eingruppierung, Arbeitszeit, Dienstplan, Arbeitsmethoden, Arbeitsplatzgestaltung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, sind nur eine sehr verkürzte Wiedergabe der Zuständigkeit,- das geht bis hin zur Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen.

...und diese Aufgaben werden durch Tarifänderungen, Gesetze, Verordnungen und die Rechtssprechung, laufend erweitert.

Einige wenige Beispiele dazu sind: Datenschutz und IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsmanagement, Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Der Gesamtausschuss fordert, dass die Freistellungsregeln in § 20 MVG an die zeitlichen Erfordernisse zur Erfüllung der MAV-Aufgaben angepasst werden,- zumindest aber den Vorgaben von § 38 BetrVG entsprechen.

Dabei sollen besonders die MAV von „kleineren“ Dienststellen, wie sie oft in unseren Gemeinden und Kirchenkreisen anzutreffen sind, berücksichtigt werden. Mit einer „viertel“ oder „drittel“ Freistellung, können auch die MAVen entlastet werden, die bisher keinen Anspruch auf Freistellung haben , - die Aufgaben aber ebenfalls erfüllen müssen.

Die Erfüllung der MAV- Aufgaben Ist nur mit ausreichender Freistellung zu schaffen und sicher zu stellen. Deshalb:

- eine 25%ige Freistellung * bei 15 - 51 Mitarbeitenden
- eine 33%ige Freistellung bei 51 - 100 Mitarbeitenden
- eine 50%ige Freistellung bei 101 - 150 Mitarbeitenden
- eine 75%ige Freistellung bei 151 - 200 Mitarbeitenden
- zwei 50%ige Freistellungen * bei 201 - 300 Mitarbeitenden
- drei 50%ige Freistellungen bei 301 - 500 Mitarbeitenden
- vier 50%ige Freistellungen bei 501 - 900 Mitarbeitenden

- bei mehr als 900 Mitarbeitenden je angefangene 300 eine 50%ige Freistellung *

• von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de
