



Merkblatt Nr. 12

Thema: Mitbestimmung

Das wichtigste Recht einer Mitarbeitervertretung ist das Recht darauf, bei bestimmten Maßnahmen und Angelegenheiten mitzubestimmen.

Diese sind im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) genau definiert.

Der Arbeitgeber darf sie nur dann durchführen, wenn die MAV ihnen zugestimmt hat, ansonsten ist die Maßnahme unwirksam.

Sollte die Zustimmung der MAV nicht vorliegen, entscheidet das Kirchengericht oder die Einigungsstelle, ob die Maßnahme des Arbeitgebers dennoch durchgeführt werden darf.

Man unterscheidet zwischen einem „Mitbestimmungsrecht“ (MVG-EKD § 38) und einem „eingeschränkten Mitbestimmungsrecht“ (MVG-EKD § 41).

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht

bei allgemeinen, personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

Diese sind:

- Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung einer (sozialen) Einrichtung
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen
- Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan
- Aufstellung von Sozialplänen insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen. (Sozialpläne sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und MAV zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile)
- Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs
- Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst

gemeinsame Mitarbeitervertretung Diakonisches Werk Oldenburg

- Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Arbeiterschaft
- Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht
- Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Die Mitarbeitervertretung hat ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

und darf in bestimmten Fällen ihre Zustimmung verweigern, ...

- ...wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- ...wenn die Besorgnis besteht, dass Mitarbeitende durch eine geplante Maßnahme benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.
- ...wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.
- ... bei bestimmten Personalangelegenheiten.

Die MAV achtet darauf, dass geltende arbeits-, sozial – und dienstrechtliche Gesetze, Verträge und Vereinbarungen eingehalten werden. Hierzu zählen vor allem das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) und der Tarifvertrag (TV DN).

Die MAV nimmt Anregungen, Wünsche und Beschwerden der Mitarbeitenden entgegen und trägt diese der Dienststellenleitung vor.

Solltet Ihr hierzu weitere Fragen haben, könnt Ihr uns gerne per Email kontaktieren:

mav@diakonie-ol.de