

Info·heft

Mitarbeiter·vertretung



1. Was ist eine Mitarbeiter·vertretung?

In Deutschland gibt es verschiedene Mitarbeiter·vertretungen.

Das hängt davon ab, wo man arbeitet.

Die Kirchen in Deutschland regeln die Mit·bestimmung selbst.

Mit·bestimmung ist das Recht bei Entscheidungen mit·zureden.

Es heißt: Kirchliches Selbst·bestimmungs·recht.



In den Einrichtungen von der Kirche gibt es:

- **Die Mitarbeiter·vertretung**

Die Mitarbeiter·vertretung ist eine Gruppe von gewählten Mitarbeitern.

Sie arbeiten für die Kirche.

Sie setzen sich für die Rechte und Interessen der Kirchen·mitarbeiter ein.

Die Abkürzung ist: **MAV**



- **Die Mitarbeiter·vertretungs·ordnung**

Das ist ein besonderes Gesetz für Einrichtungen von der Kirche.

Darin steht zum Beispiel, was die Mitarbeiter·vertretung machen soll.

Die Abkürzung ist: **MAVO**.

Regeln

1. ---
2. ---
3. ---

2. Die Aufgaben von der Mitarbeiter·vertretung

Die Mitarbeiter·vertretung hat verschiedene Aufgaben.

Zum Beispiel:

- Sie passt auf, dass alle Mitarbeitenden gleich·behandelt werden.
- Sie arbeitet gut mit den Leitungen der Einrichtungen zusammen.
- Sie nimmt Vorschläge und Beschwerden an.
- Sie versucht diese um·zu·setzen oder Lösungen zu finden.
- Sie setzt sich für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden ein.
- Dafür gibt es Gesetze.
- Die Mitarbeiter·vertretung achtet darauf, dass die eingehalten werden.

1. ---
2. ---
3. ---

- Sie setzt sich dafür ein, dass die Arbeit gut für Frauen und Familien ist.
- Sie macht Vorschläge, damit die Arbeit besser für die Mitarbeitenden ist.
- Sie arbeitet mit anderen Vertretungen zusammen.
- Sie hilft dabei, dass Mitarbeitende aus dem Ausland gut aufgenommen werden.
- Sie lädt alle Mitarbeitenden zu einer Versammlung ein.

Dort können alle Mitarbeitenden Sachen besprechen.

Die Versammlung ist mindestens 1 Mal im Jahr.

3. Besondere Aufgaben von der Mitarbeitervertretung

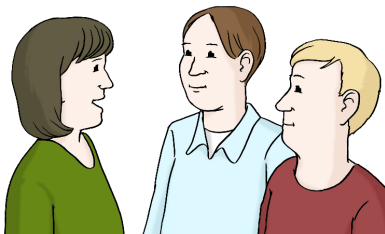
Die Mitarbeitervertretung hat noch besondere Aufgaben.

1. Anhörung und Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung wird bei Entscheidungen gefragt. Sie darf ihre Meinung sagen.

Die Leitungen müssen zuhören.

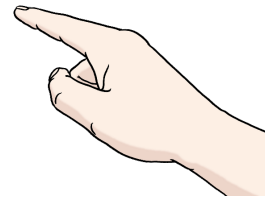
Die Leitungen müssen die Meinung ernst nehmen. Die Leitungen können aber auch anders entscheiden.



2. Vorschlagsrecht

Die Mitarbeitervertretung darf Vorschläge machen.

Die Leitungen müssen die Vorschläge prüfen.



3. Zustimmung

Bei manchen Entscheidungen muss die Mitarbeitervertretung ja sagen.

Nur dann dürfen die Leitungen das machen.



4. Antragsrecht

Die Mitarbeitervertretung darf Anträge stellen. Antrag heißt: Sie fordert die Leitungen auf, etwas zu tun oder zu ändern.



Die Leitungen müssen das prüfen.

Die Leitungen müssen antworten.

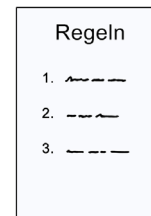
5. Abschluss von Dienstvereinbarungen

Die Mitarbeitervertretung und die Leitungen können gemeinsam Regeln festlegen.

Die heißen: Dienstvereinbarungen.

Beide müssen ja dazu sagen.

Dann gelten die Regeln für alle Mitarbeitenden.



Die Leitung zeigt der Mitarbeitervertretung wichtige Unterlagen.

Das passiert mindestens einmal im Jahr.

Diese Unterlagen zeigen zum Beispiel:

- Wie viel Geld die Einrichtung hat.
- Ob es der Einrichtung gut oder schlecht geht.
- Wie viele Mitarbeiter die Einrichtung braucht.

Die Mitarbeitervertretung kann dann Ideen einbringen.

Die Leitung muss die Mitarbeitervertretung zu manchen Themen fragen.

Das ist Pflicht.

Die Leitung muss fragen, wenn

- sie Regeln zur Zusammenarbeit ändern will.

Zum Beispiel: Wie die Mitarbeitenden informiert werden.

- sie Regeln der Ordnung festlegen will.

Zum Beispiel: Welche Regeln gibt es am Arbeitsplatz.

- jemand gekündigt werden soll.
- jemand zu Schulungen gehen soll.
- Schulungen geplant werden.



Die Leitung braucht bei manchen Themen die Zustimmung von der Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung muss zustimmen, wenn bestimmte Dinge passieren sollen.

Folgende Dinge brauchen die Zustimmung:

- Ein Mitarbeitender wird neu eingestellt.



- Das heißt: Die Person bekommt eine neue Arbeits-stelle.
- Ein Mitarbeitender wird ein-gruppiert.
Das heißt: Die Person wird einer Gehalts-gruppe zu-geordnet.
- Ein Mitarbeitender wird höher-gruppiert.
Das heißt: Die Person bekommt eine bessere Gehalts-gruppe.
Sie bekommt dann mehr Geld.
- Ein Mitarbeitender wird rück-gruppiert.
Das heißt: Die Person bekommt eine schlechtere Gehalts-gruppe.
Sie bekommt dann weniger Geld.
- Ein Mitarbeitender arbeitet nach der Alters-grenze weiter.

Die Alters-grenze ist das Alter, ab dem man normalerweise aufhört zu arbeiten.

Die Mitarbeiter-vertretung muss bei manchen Themen Ja sagen.

Die Mitarbeiter-vertretung muss bei vielen wichtigen Regeln im Betrieb Ja sagen.

Ohne das Ja von der Mitarbeiter-vertretung dürfen diese Regeln nicht gemacht werden.

Das schützt die Mitarbeitenden.

Das gilt, wenn

- die Arbeits-zeit oder Pausen-zeit geändert werden soll.



- Zum Beispiel: Die Arbeit soll künftig um 7 Uhr beginnen statt um 8 Uhr.
- die Urlaube entschieden werden.
- Zum Beispiel: Im August dürfen nur 3 Mitarbeitende gleichzeitig Urlaub nehmen.
- die Mitarbeitenden bei der Arbeit durch Geräte über-wacht werden sollen.
- Zum Beispiel: Eine Kamera wird im Büro auf-gehängt und filmt die Mitarbeitenden.
- Maßnahmen zum Schutz vor Unfällen oder Krankheiten ein-geführt werden sollen.
- Zum Beispiel: Alle Mitarbeitenden müssen künftig Sicherheits-schuhe tragen.
- Veranstaltungen geplant werden.
- Zum Beispiel: Der Betrieb möchte ein Sommer-fest feiern.
- Frage-bögen eingesetzt werden, die die Arbeit der Mitarbeitenden bewerten.
- Zum Beispiel: Die Leitung füllt jeden Monat einen Bogen aus, der zeigt, wie gut ein Mitarbeitender arbeitet.

4. Was eine Mitarbeiter-vertretung braucht

Die Mitarbeiter-vertretung braucht 3 Dinge:

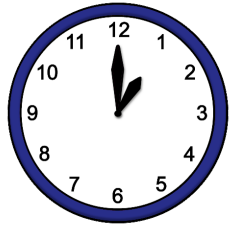
6. Zeit

Die Mitglieder von der Mitarbeiter-vertretung brauchen Zeit für ihre Aufgaben.

Deshalb müssen sie nicht ihre normale Arbeit machen.

Sie bekommen dafür Arbeits-zeit.

Das nennt man: frei-stellen.



7. Wissen

Die Mitglieder müssen Vieles wissen.

Zum Beispiel: Welche Rechte haben die Mitarbeitenden?

Dieses Wissen lernen sie in Schulungen.

Die Schulungen finden während der Arbeits-zeit statt.



8. Aus-stattung

Die Mitglieder brauchen die Dinge zum Arbeiten.

Zum Beispiel einen Computer oder ein Telefon.



5. So werde ich Mitglied bei der Mitarbeitervertretung

Wenn Sie Mitglied bei der Mitarbeitervertretung werden wollen, müssen Sie gewählt werden. Sie müssen sich als Kandidat aufstellen lassen. Sie müssen dafür diese drei Bedingungen erfüllen:

- Sie sind älter als 18 Jahre.
- Sie arbeiten seit mindestens 6 Monaten in der Einrichtung.
- 9. Sie arbeiten seit mindestens 1 Jahr ohne Unterbrechung für die Kirche

So machen Sie mit:

Sie brauchen Ihre eigene Unterschrift.

Und Sie brauchen 3 weitere Unterschriften von Kollegen.

Bei Fragen helfen Ihnen gerne:

- der Wahl-ausschuss
- die Mitarbeitervertretung, die gerade arbeitet

Wahl-Zettel	
	Winfried Hagen ☐
	Heinrich Reule ☐
	Hans-Joachim ☒
	Hagen Ehnert ☐

6. Diese Hilfe kriegt die Mitarbeitervertretung

Die DiAG MAV hilft den Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln. DiAG MAV ist eine Abkürzung.

Das lange Wort ist:

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mit-

arbeitervertretungen im

Erzbistum Köln

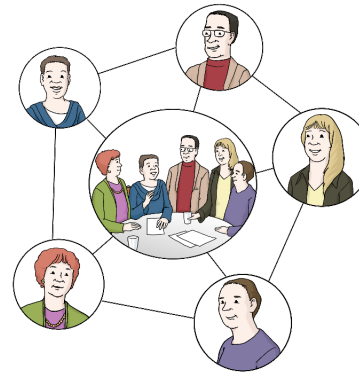
Die DiAG MAV ist ein Zusammenschluss von etwa 550 Mitarbeitervertretungen.

Das heißt: Viele Mitarbeitervertretungen arbeiten gemeinsam.

Die DiAG MAV bietet 3 Arten von Hilfe:

- Sie hilft bei Fragen und Problemen.
- Sie unterstützt die Mitarbeitervertretungen bei der Arbeit.

Sie berät die Mitarbeitervertretungen bei Fragen zu Gesetzen und Regeln.



Dieser Text wurde herausgegeben vom Vorstand der DiAG MAV im Erzbistum Köln. Verantwortlich ist Renate Müller. Sie ist die Vorsitzende.



So erreichen Sie die DiAG MAV:

Adresse: Domstraße 18, 50668 Köln

Telefon: 0221 1642 7400

E-Mail: geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de

Internet: www.diagmavkoeln.de