

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

MAV-Wahl 2017

Die Wahlen 2017 sind in den allermeisten Einrichtungen gelaufen, die neugewählten Mitarbeitervertretungen haben sich konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen. Wir gratulieren allen gewählten MAV - Mitgliedern ganz herzlich zur Wahl und bedanken uns bei allen Kandidatinnen und Kandidaten für ihr Engagement, für die Bereitschaft dieses Amt zu übernehmen und sich für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den MAVen in der neuen Wahlperiode. Die Unterlagen für neugewählte Mitglieder haben wir bereits nach Eingang der Mitteilung über die Wahl versendet. Selbstverständlich werden wir auch zukünftig regelmäßig über aktuelle Themen aus dem Mitarbeitervertretungsrecht und dem Arbeitsrecht informieren. Auch die Einladungen zu unseren Veranstaltungen, sowie die Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission, erfolgen in gewohnter Weise.

Wir stehen für alle Fragen, in Zusammenhang mit der Arbeit in der Mitarbeitervertretung, via Telefon und Mail zur Verfügung.

Mit den Unterlagen, die euch bereits zugegangen sind, habt ihr auch das aktuelle MAV - Schulungsprogramm von kifas erhalten. Jedem MAV - Mitglied steht, auf der Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), ein Schulungsanspruch von drei Wochen innerhalb einer Amtszeit zur Verfügung. Dazu findet ihr einen Artikel im Info. Wir möchten allen MAV - Mitgliedern den Besuch der Schulungen dringend ans Herz legen. Die MAV - Tätigkeit erfordert eingehende Kenntnisse im Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht. Dem Erwerb dieser erforderlichen Kenntnisse dienen die angebotenen Seminare. Nutzt euren Schulungsanspruch und qualifiziert euch für die Herausforderungen der MAV - Arbeit in der kommenden Wahlperiode.

Themen in dieser Ausgabe:

- ◆ **MAV-Wahl 2017**
- ◆ **Die MAV-Sitzung**
- ◆ **Der MAV-Vorsitz**
- ◆ **MAV-Schulung**
- ◆ **Freistellung für MAV-Tätigkeit**
- ◆ **Die diözesane Arbeitsgemeinschaft (DiAG)**
- ◆ **Urteile**

MAVO-Novellierung

Die nächste Novellierung der MAVO steht unmittelbar bevor, am Montag, 19.06. hat der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) die neue Rahmen-MAVO beschlossen. Nachdem es bis zuletzt Bestrebungen der Ordensgemeinschaften und verschiedener großer Träger und Verbände gab die Novellierung in der vorliegenden Fassung zu verhindern, wurde durch VDD trotzdem der Entwurf der Arbeitsgruppe beschlossen. Kern der Novellierung ist die Bildung von Wirtschaftsausschüssen, die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen und die Erhöhung der Freistellungsstaffel für Einrichtungen mit mehr als 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach dem Beschluss des VDD, geht der Entwurf an die Diözesen und muss dort vom jeweiligen Bischof in Kraft gesetzt werden. In der Vergangenheit haben sich die sieben bayerischen Diözesen gemeinsam abgestimmt und auf eine Fassung geeinigt. Eine wesentliche bayerische Besonderheit ist die zwingende Mitgliedschaft der Vorsitzenden der MAV und deren Stellvertretung in der katholischen Kirche. Wir hoffen nicht, dass die bayerischen Bischöfe hinsichtlich der Bildung von Wirtschaftsausschüssen und Gesamt-MAVEN abweichende Regelungen beschließen. Wir gehen davon aus, dass die Abstimmung und Inkraftsetzung bis zum Jahresende dauern wird, somit könnte die neue MAVO zum 01.01.2018 in Kraft treten.

Arbeitsrechtliche Kommission

Die beiden Seiten der AK haben sich darauf geeinigt, die bisherige Anlage 2 in die neue Entgeltordnung überzuleiten. Zu diesem Zweck wurden bereits Arbeitsgruppen der Arbeitnehmerseite gebildet, die zügig die Arbeit aufnehmen werden. Zunächst ist Mitte Juli eine Tagung mit Verdi geplant, um sich intensiv in die Entgeltordnung mit den kommunalen Arbeitgebern einzuarbeiten. Nachdem nicht nur das bestehende System in die neue Systematik übergeleitet werden muss, sondern zusätzlich viele neue Berufe integriert werden müssen, sieht die Arbeitnehmerseite einen Beschluss zum

01.01.2019 als realistisch an. Wir wollen keinen zeitlichen Druck aufbauen, sondern konsequent und sachgerecht an einer neuen Entgeltordnung arbeiten. Die Entgeltordnung wird für die nächsten 20 - 30 Jahre in ihrer Struktur bestehen, Fehler die gemacht werden, begleiten uns dann über einen langen Zeitraum. Deshalb verbietet sich nach unserer Meinung ein Abschluss unter Zeitdruck.

Wahl des DiAG - Vorstandes

Nachdem die MAV-Wahlen weitgehend abgeschlossen sind, wird im Herbst der DiAG-Vorstand neu gewählt. Wir bitten euch über eine mögliche Kandidatur nachzudenken. Die Arbeit im DiAG-Vorstand ist abwechslungsreich und bringt viele neue Erfahrungen, die dazu beitragen seine Kompetenzen schrittweise zu erweitern. Die Mitgliederversammlung mit Neuwahl findet am 07. November 2017 in Regensburg statt.

Die MAV - Sitzung (§ 14 Abs. 3 – 6 MAVO)

Die Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan erwirbt sich ihre Handlungsfähigkeit ausschließlich durch die Meinungsbildung und die Beschlussfassung in den MAV - Sitzungen. Die Vorsitzende der MAV ist zwar berechtigt Erklärungen für die MAV abzugeben, allerdings nur im Rahmen der von der Mitarbeitervertretung gefassten Beschlüsse.

Die Sitzungen der MAV dienen der Beratung aller Angelegenheiten der MAV, der Diskussion von Sachverhalten, der Willensbildung und der Beschlussfassung.

Einladung zur Sitzung

Die Vorsitzende der MAV, bei Verhinderung die stellv. Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein. Die MAVO trifft keine Aussagen über die Form und die Frist der Einladung.

Die Einladung zur Sitzung sollte einige Tage (3-7) vor der Sitzung erfolgen, damit den Mitgliedern ausreichend Zeit bleibt, sich auf die Sitzung vorzubereiten.

Neben den geplanten Sitzungen müssen Sitzungen einberufen werden, wenn

- Fristen gewahrt werden müssen, z. B. bei Zustimmungsverfahren,
- die Mehrheit der MAV-Mitglieder die Sitzung verlangt,
- die Jugendsprecherin, die Lehrersprecherinnen oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten eine Sitzung beantragt.

Zeitpunkt der Sitzungen

Die Sitzungen der MAV finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Zeitpunkt wird von der Mitarbeitervertretung festgelegt, dabei ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Es empfiehlt sich einen festen Termin für die Sitzungen anzuberaumen (z.B. jeden, oder jeden zweiten Mittwochvormittag von 9.00 – 12.00 Uhr). Je nach Umfang der Tagesordnung kann die Sitzungsdauer entsprechend variieren. Ein fester Termin ermöglicht sowohl den MAV - Mitgliedern, als auch dem Dienstgeber, eine optimale Planung der Dienste. Die MAV hat ihre Sitzungen nach pflichtgemäßem Ermessen aus eigenem Recht zu bestimmen. Die MAV wird dabei dem Grundsatz der Erforderlichkeit Rechnung tragen. Das bezieht sich auf die Häufigkeit, die Dauer der Sitzungen und die zeitliche Lage. Häufigkeit und Dauer der Sitzungen richten sich nach dem Arbeitsanfall.

Ort und Zeitpunkt der Sitzungen sind dem Dienstgeber mitzuteilen. Die Sitzungen bedürfen keiner Genehmigung durch den Dienstgeber. Die Mitglieder der MAV müssen sich allerdings beim jeweiligen Vorgesetzten abmelden. Eine Zustimmung des Vorgesetzten ist nicht notwendig.

Verhinderung zur Sitzungsteilnahme/ Freistellungspflicht

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Teilnahme

eines Betriebsratsmitglieds an einer Betriebsratssitzung mit dem Hinweis zu untersagen, die Erledigung betrieblicher Arbeiten sei vordringlicher. Etwas anderes gilt bei betrieblichen Notsituationen.

Liegt eine Notsituation nicht vor und erteilt der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied wegen des in der Zeit der Betriebsratssitzung erfolgten Fernbleibens von der Arbeit eine schriftliche Abmahnung, kann das Betriebsratsmitglied verlangen, dass das Abmahnungsschreiben ersatzlos aus seiner Personalakte entfernt wird.

LAG Hamm vom 10.1.1996 - 3 Sa 566/95

Diese Entscheidung hat auch Auswirkungen auf die Frage, wann eine Verhinderung für Betriebsratstätigkeit vorliegt. Danach reichen betriebliche Notwendigkeiten für ein Fernbleiben von Betriebsratssitzungen nicht aus. Nur im Falle einer betrieblichen Notsituation (Feuer, Überschwemmung) liegt eine Verhinderung vor.

Die Abmeldung soll es dem Vorgesetzten ermöglichen, während der Abwesenheit die Arbeit zu organisieren. Findet die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit einzelner Mitglieder statt, besteht Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

Einzuladende Personen

Einzuladen sind grundsätzlich alle MAV - Mitglieder, die Sprecher/-innen der Jugendlichen, die Lehrersprecherinnen und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Falls die MAV die zeitweilige Verhinderung eines Mitglieds festgestellt hat, muss das nächstberechtigte Ersatzmitglied eingeladen werden. Das Unterlassen oder gar die Verhinderung des Nachrückens ist eine grobe Verletzung der Pflichten der MAV (Bleistein/Thiel zu § 13 b MAVO RZ 4ff).

Für eine zeitweilige Verhinderung müssen Gründe vorliegen (Urlaub, Krankheit, Sonderurlaub), das MAV - Mitglied kann nicht willkürlich, nach freiem Ermessen der Sitzung fernbleiben.

Die Tagesordnung

(Muster im Artikel „Info für neue Mitarbeitervertretungen S. 7)

Die Vorsitzende legt die Tagesordnung fest und lädt zur Sitzung ein. Dabei wird sie die Themen berücksichtigen, die von den MAV - Mitgliedern, den Sprecher/-innen der Jugendlichen, der Lehrersprecherinnen und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an sie herangetragen werden. Die zu behandelnden Punkte müssen möglichst konkret beschrieben sein, jedes Mitglied muss sich auf die Sitzung vorbereiten können. Insbesondere Vorgänge, die eine Beschlussfassung erfordern, müssen konkret beschrieben sein.

Eine Nichtbeachtung dieser Anforderungen hat, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), eine Unwirksamkeit der Beschlüsse zur Folge.

Die Tagesordnung kann in der Sitzung unter folgenden Voraussetzungen geändert werden:

- sämtliche Mitglieder der MAV sind rechtzeitig geladen, bei Verhinderung auch die Ersatzmitglieder, und
- die MAV ist beschlussfähig, d.h. dass die Mehrheit der Mitglieder in der Sitzung an der Abstimmung über eine Änderung bzw. Ergänzung der Tagesordnung teilnimmt, und
- dass alle in der Sitzung anwesenden und an der Beschlussfassung teilnehmenden MAV-Mitglieder der Änderung der Tagesordnung zustimmen.

Die Einladung soll rechtzeitig erfolgen, also einige Tage vor der Sitzung, damit die Mitglieder ausreichend Zeit haben sich vorzubereiten. Eine konkrete Frist ist in der MAVO nicht gefordert.

Leitung der Sitzung

Die Sitzung wird von der Vorsitzenden geleitet. Zur Leitung gehört die Eröffnung und die Beendigung der Sitzung, die Feststellung der Beschlussfähigkeit, die Durchführung von Abstimmungen und die Feststellung von Abstimmungsergebnissen, die Worterteilung und die Einhaltung der Nichtöffentlichkeit.

Beschlussfähigkeit

Zu Beginn der Sitzung muss die Beschlussfähigkeit festgestellt werden. Die MAV ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. (z.B. Bei einer 9er MAV müssen also mindestens 5 Mitglieder anwesend sein)

Ist die MAV nicht beschlussfähig, darf keine Sitzung durchgeführt werden.

Beschlussfassung

Die MAV beschließt mit der Mehrheit ihrer anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Stimmenthaltungen sind möglich.

Beispiel: Von einer 11er MAV sind 10 Mitglieder anwesend. Eine Abstimmung bringt folgendes Ergebnis: 5 Ja - Stimmen, 3 Nein - Stimmen und zwei Enthaltungen. Damit ist der Antrag abgelehnt.

Ein MAV - Mitglied, das von einer Maßnahme, die Gegenstand der Beratung und Beschlussfassung ist, persönlich betroffen ist, darf an der Beratung und Beschlussfassung nicht mitwirken.

Die Niederschrift

Über die Sitzung der MAV ist nach § 14 Abs. 6 MAVO eine Niederschrift zu fertigen. Die Niederschrift muss die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Darüber hinaus sollte das Protokoll so geführt werden, dass für die nicht anwesenden Mitglieder nachvollziehbar ist, wie die Entscheidungen zustande gekommen sind. Dazu sollten die wichtigsten Argumente die zur Willensbildung beigetragen haben genannt werden.

Franz Heger

Der MAV-Vorsitz

Die Einberufung zur konstituierenden Sitzung für die neu gewählten MAV-Mitglieder durch die Vorsitzende des Wahlausschusses „läutet“ sozusagen die Ära der neuen Mitarbeitervertretung (MAV) ein. Vor ihrer Konstituierung kann die MAV keine rechtswirksamen Beschlüsse fassen und der Dienstgeber ist auch nicht verpflichtet, mit einer noch nicht konstituierten MAV zu verhandeln.

Die nach § 14 Abs. 1 S. 1 vorgeschriebene Wahl der Vorsitzenden konstituiert die MAV und macht sie handlungsfähig. Ohne die Wahl einer Vorsitzenden kann keine Sitzung der MAV ordnungsgemäß einberufen werden, was nach § 14 Abs. 3 aber gefordert wird.

Die MAV sollte ebenfalls eine stellvertretende Vorsitzende wählen. Sie vertritt bei Verhinderung der Vorsitzenden diese Position und die MAV bleibt auch bei Verhinderung der Vorsitzenden handlungsfähig.

Aufgaben der Vorsitzenden der MAV (nicht abschließend)

- ◆ Sie vertritt die MAV nach außen, gegenüber dem Dienstgeber vor Ort, dem Träger, den Kommissionen und Gremien des Dritten Weges, der Einigungsstelle und dem Kirchlichen Arbeitsgericht.
- ◆ Sie hat die Tätigkeit und Geschäftsführung der MAV zu organisieren.
- ◆ Sie vertritt die MAV im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse.
- ◆ Sie beraumt die Sitzungen der MAV an, bestimmt anhand der Notwendigkeiten und gewünschten Themen die Tagesordnung der Sitzungen und leitet sie. Zu den Sitzungen der MAV lädt die Vorsitzende die Mitglieder der MAV (bei Verhinderung die Ersatzmitglieder), die Sprecherin der Jugendlichen und Auszubildenden, die Lehrersprecherinnen sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und je nach der Tages-

ordnung den Dienstgeber ein.

- ◆ Sie leitet auch die Mitarbeiterversammlungen, zu denen sie einlädt und die Tagesordnung festlegt.
- ◆ Sie hat für die Mitarbeiterversammlung den Tätigkeitsbericht der MAV zu erstellen und das Protokoll zu schreiben.
- ◆ Sie unterzeichnet die Niederschriften über die MAV-Sitzungen.
- ◆ Sie ist zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt.
Dazu gehören u. a. die an die MAV zum Zwecke ihrer Beteiligungsrechte gerichteten Mitteilungen und Anträge des Dienstgebers.
Gleichberechtigt zur Entgegennahme von Erklärungen ist außerdem
 - die stellvertretende Vorsitzende und
 - wenn sich die MAV dazu entschließt, das von der MAV, nach der MAVO, pflichtgemäß benannte Mitglied.

Damit ist der Kreis der Empfangsberechtigten allerdings auch abschließend genannt. Zugang von Erklärungen an andere Mitglieder der MAV lässt den Fristenlauf zur Reaktion der MAV nicht eintreten.

Die Vorsitzende der MAV ist nicht deren Vertreterin, sondern deren Sprecherin. Alle Beteiligungsrechte übt die MAV als Kollektiv-Organ aus. Soll die Vorsitzende der MAV oder ein anderes Mitglied zu bestimmten Geschäften ermächtigt werden, so bedarf es dazu eines entsprechenden Beschlusses der MAV. Der darf aber nicht derart weit gehen, dass die MAV als solche aus ihrer Verantwortung in den ihr zugewiesenen Bereichen entlassen wird. Insofern sind nur Bevollmächtigungen im Einzelfalle denkbar. Die von der Vorsitzenden der MAV eigenmächtig abgegebenen Erklärungen vermögen die MAV nicht zu binden.

Damit ist eindeutig festgelegt, dass die Vorsitzende der MAV zwar eine Fülle an Aufgaben hat, diese aber nur auf Beschluss der Mitarbeitervertretung ausüben kann.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben braucht sie nicht nur viel Engagement, sondern vor allen Dingen viel Zeit. Nicht selten wächst sich die Tätigkeit zum Full-Time-Job aus. Aus diesem Grund erscheint es sinnvoll, für die Vorsitzende eine angemessene Freistellung beim Dienstgeber zu beantragen.

Niemand sollte sich allerdings von der Fülle der Aufgaben entmutigen lassen.

Wer Herausforderungen liebt und damit bereit ist,

- ◆ Verantwortung zu übernehmen,
- ◆ über den bisherigen Horizont hinauszusehen,
- ◆ ein Gremium zu führen,
- ◆ Überzeugungsarbeit zu leisten,
- ◆ auf gleiche Augenhöhe mit den Dienstgebern zu gehen,
- ◆ zu repräsentieren,
- ◆ immer als erste den „Kopf hinzuhalten“,
- ◆ nur das weiterzugeben, was das Gremium entschieden hat,
- ◆ immer daran zu denken, dass sie nur Sprecherin ist und alles rückkoppeln muss,
- ◆ ihre (soziale) Kompetenz unter Beweis zu stellen,
- ◆ ihre Frustrationsgrenze etwas höher zu setzen,

sollte sich für das Amt der Vorsitzenden zur Verfügung stellen.

Natürlich macht es Sinn, „einen alten Hasen“ an die Spitze zu wählen. Langjährige Erfahrung zahlt sich aus und gestaltet die MAV-Arbeit effektiver. Es ist jedoch unbedingt darauf zu achten, dass sich die restlichen MAV - Mitglieder nicht aus der Verantwortung stehlen, sondern sich aktiv an der MAV - Arbeit beteiligen.

Nur gemeinsam ist die MAV stark und nur gemeinsam kann sie ihr Ziel erreichen.

Und .. natürlich ist eine vertrauensvolle Zusammen-

arbeit mit dem Dienstgeber enorm wichtig, aber nicht um jeden Preis. Priorität hat für die MAV die Sorge um eine faire und gerechte Behandlung der Mitarbeiterinnen. Das sagt schon der Name: *Mitarbeitervertretung*.

Bis hierher nachzulesen in der Rahmen-MAVO Bleystein/Thiel mit Kommentar 6. Auflage und für (fast) alle Diözesen anwendbar.

Besonderheit in den bayerischen Diözesen:

Es ist in der konstituierenden Sitzung jeweils ein katholisches Mitglied der MAV zur Vorsitzenden und zur stellvertretenden Vorsitzenden der MAV zu wählen. Daher müssen zwei katholische Mitglieder der MAV zum Vorsitz kandidieren. Das folgt aus der zwingenden Mussvorschrift des § 14 Abs. 1 MAVO Regensburg.

Ausnahme:

Hat allerdings die MAV in unserer Diözese ein nicht-katholisches MAV-Mitglied zur Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und ist nach diözesaner MAVO vorgesehen, dass der Diözesanbischof die Wahl der Vorsitzenden der MAV für gültig erklären kann, hat die MAV die Pflicht, wegen des Wahlergebnisses unter Darlegung triftiger Gründe einen entsprechenden Antrag an den Diözesanbischof auf Dispens zu stellen. Die zwischenzeitliche Amtsführung der MAV ist bis zur Entscheidung über den Dispensantrag zulässig. Gewährt der Bischof Dispens für eine nicht katholische Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden, so ist diese Tätigkeit für eine Amtsperiode möglich.

Doris Gamurar

Schulung der Mitarbeitervertretung (§ 16 MAVO)

Die Mitglieder der MAV besitzen einen Anspruch auf Schulung, geregelt in § 16 MAVO in Verbindung mit § 17 MAVO. In § 16 MAVO ist der Anspruch geregelt, in § 17 MAVO ist die Verpflichtung zur Über-

nahme der Kosten durch den Dienstgeber für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen festgelegt. Ohne Fachwissen und Kenntnisse der praktischen MAV - Tätigkeit ist eine qualifizierte MAV - Arbeit nicht möglich. Deshalb halten wir es für sehr wichtig, dass jedes MAV - Mitglied sich entsprechende Kenntnisse erwirbt.

1. § 16 Abs. 1 Schulungsanspruch

Den Mitgliedern der MAV, ist auf Antrag der MAV, während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung, unter Fortzahlung der Bezüge, für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Die Schulungsveranstaltungen müssen Kenntnisse vermitteln, welche für die Arbeit in der MAV erforderlich sind. Sie müssen außerdem von der (Erz)-Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sein. Dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse dürfen einer Teilnahme nicht entgegenstehen.

2. Zweck der Schulungen

Die Schulungen dienen dem Erwerb von Kenntnissen zur Ausführung des Amtes. Es werden Kenntnisse erworben, die die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben ermöglichen. Der Erwerb von grundlegenden Kenntnissen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechts, bildet das Fundament für eine erfolgreiche MAV - Tätigkeit.

Darauf aufbauend, helfen Fachkenntnisse aus unterschiedlichen Bereichen, dem einzelnen Mitglied der MAV seine Kompetenzen zu erweitern. Die Zusammenarbeit kompetenter Mitglieder im Gremium zeigt sowohl den Kolleginnen in der Einrichtung als auch dem Dienstgeber, dass die MAV ihre Tätigkeit ernst nimmt und engagiert arbeitet.

Der Erfahrungsaustausch mit den anderen Mitarbeitervertretungen, im Rahmen der Schulungen, bringt viele praktische Anregungen für die tägliche MAV - Arbeit.

3. Schulungsberechtigte

- ◆ alle Mitglieder der MAV

- ◆ Sprecher von Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- ◆ das Ersatzmitglied, das ständig oder häufig an Sitzungen teilnimmt.

4. Der Antrag auf Schulung

Es ist zwar in § 16 Abs. 1 geregelt, dass jedem Mitglied der MAV, die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen bis zu drei Wochen zu gewähren ist, trotzdem handelt es sich aber um einen Kollektivanspruch des Gremiums. Deshalb ist ein Beschluss der MAV erforderlich, ein einzelnes Mitglied kann ohne vorliegenden Beschluss nicht an einer Schulung teilnehmen.

Wurde ein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst, muss die Teilnahme rechtzeitig unter Angabe des Namens/der Namen der Teilnehmerinnen, des Veranstalters, des Themas, des Ortes, der Dauer und der Kosten beantragt werden.

Der Dienstgeber prüft den Antrag und teilt der MAV das Ergebnis der Prüfung mit. Das vorherige Einverständnis ist Voraussetzung für die Teilnahme.

Der Dienstgeber kann die Genehmigung nur unter sehr engen Voraussetzungen verweigern. Letztlich gibt es zwei Ablehnungsgründe: Entweder der Dienstgeber stellt die Erforderlichkeit der Kenntnisse in Frage, die in dem beantragten Seminar vermittelt werden sollen, oder er führt dringende dienstliche Gründe an, die der Freistellung im Wege stehen. Die Anforderungen an die dienstlichen Gründe, die einer Teilnahme im Wege stehen könnten, sind sehr hoch. Der Dienstgeber muss deutlich machen können, dass im Fall der Freistellung zum beantragten Zeitpunkt der betriebliche Ablauf nicht sichergestellt werden kann. Alleine der organisatorische Mehraufwand, für die Organisation einer Vertretungsregelung, reicht nicht als Ablehnungsgrund. Lehnt der Dienstgeber einen Antrag auf Teilnahme an einer Schulung ab, kann die MAV, falls ihr die Ablehnungsgründe nicht schlüssig erscheinen, das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

5. Umfang der Schulung

Jedes einzelne MAV-Mitglied besitzt ein Kontingent von 3 Kalenderwochen je Amtszeit, es wird von den Arbeitstagen pro Woche ausgegangen: bei einer 5-Tage-Woche besteht Anspruch auf 15 Arbeitstage Freistellung.

Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, deren Teilnahme an der Schulung außerhalb ihrer Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag zu, allerdings höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der MAV.

Der Anspruch gilt für jedes Mitglied und ist nicht auf ein anderes Mitglied übertragbar. Schulungstage, die nicht in Anspruch genommen wurden, verfallen, sie sind nicht auf die nächste Wahlperiode übertragbar. Auch bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden.

6. Inhalte der Schulung

Voraussetzung für die Teilnahme an Schulungen ist die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse. Dabei handelt es sich um Kenntnisse, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation in der Einrichtung und des Wissensstandes des Betriebsrates sofort oder demnächst benötigt, um seine Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können, so das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung zu § 37 BetrVG vom 19.7.95 – 7 ABR 49/94.

Es besteht also ein Ermessenspielraum, innerhalb dessen abzuwägen ist, welche Schulungen für die MAV erforderlich sind. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass jedes Mitglied über Grundkenntnisse des Mitarbeitervertretungsrechts und des Arbeitsrechts verfügen muss.

Zu den Grundkenntnissen gehört Wissen über alle Themen, zu denen die Mitwirkung der MAV nach der Mitarbeitervertretungsordnung gefordert ist.

Die Tätigkeit der MAV fordert auch Grundkenntnisse des Arbeitsrechts, da die Beteiligungsrechte der MAVO ohne diese Kenntnisse nicht ordnungsgemäß ausgeübt werden können, z. B. erfordert die Beteiligung im Rahmen des § 34 MAVO Grundkenntnisse über den Abschluss und den Inhalt von Arbeitsverträgen. Die Beteiligung an der Eingruppierung nach § 35 MAVO setzt Kenntnisse des angewendeten Tarifrechts voraus.

Neben den Grundkenntnissen, die jedes MAV-Mitglied erwerben muss, benötigt das Gremium auch Spezialkenntnisse in vielen weiteren Bereichen, beispielhaft seien genannt: Wirtschaftliche Grundkenntnisse in Anwendung des § 27a, Kenntnisse aus den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Kenntnisse zum Datenschutz, zu Dienstplangestaltung und Dienstplanprogrammen.

7. Anerkennung der Schulungen

Eine weitere Voraussetzung für die Teilnahme an einer Schulung ist deren Anerkennung durch die Diözese oder den Diözesan-Caritasverband. In Bayern werden für alle Bayrischen Diözesen die Schulungen stellvertretend vom Generalvikar der Diözese München/Freising anerkannt.

8. Kosten der Schulung

Dem Mitglied der MAV wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt. Außerdem trägt der Dienstgeber folgende weitere Kosten:

- a. Fahrtkosten (nach der bei dem jeweiligen Dienstgeber geltenden Reisekostenordnung)
- b. Unterkunft
- c. Verpflegung
- d. Kursgebühren

9. Schulungsanbieter in der Diözese Regensburg

- ◆ Kifas an verschiedenen Tagungsorten in Bayern
- ◆ Kifas und die DiAG eintägig in Regensburg
- ◆ Kath. Jugendfürsorge - Der Landesverband

Franz Heger

Antragsformular - als Vorschlag falls in der Einrichtung nicht vorhanden!

Antrag auf Gewährung der Arbeitsbefreiung gemäß § 16 MAVO und Kostenübernahme gemäß § 17 MAVO für die Teilnahme an der MAV - Schulung

von: _____ bis _____ in: _____

für: 1 Tag 2 Tage 3 Tage 4 Tage 5 Tage

Thema: _____

Veranstalter: _____

Das Programm der Veranstaltung liegt bei.

1. Teilnehmer/-in: _____

Beschluss der MAV vom: _____

Die Kosten der Veranstaltung betragen voraussichtlich:

Kursgebühren _____

Kosten für Unterkunft und Verpflegung _____

Fahrtkosten f. öffentl. Verkehrsmittel _____

Fahrtkosten Privat-PKW für _____ km _____

Gesamtkosten

=====

Datum: _____ Unterschrift: _____
MAV – Vorsitzende/r

2. Bestätigung des Dienstgebers

Arbeitsbefreiung für den vorgesehenen Zeitraum wird erteilt

Die anfallenden und beantragten Kosten werden übernommen.

Die Arbeitsbefreiung kann für den vorgesehenen Zeitraum nicht erteilt werden, weil

Datum: _____ Unterschrift: _____

Freistellung für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung

Ausreichende Freistellung ist die Voraussetzung für effektive Tätigkeit der Mitarbeitervertretung (MAV)

- ◆ An ausreichender Zeit, um allen Aufgaben in der MAV nachkommen zu können, mangelt es in der Praxis oft entschieden.
- ◆ Immer wieder gibt das berechtigte und begründete Begehren der MAV, im notwendigen Umfang freigestellt zu werden, Anlass zu Auseinandersetzungen zwischen Dienstgeber und MAV.
- ◆ Zu einer großen Belastung kommt es in der Praxis oft dadurch, daß durch die Tätigkeit in der MAV, die eigentliche dienstliche Arbeit liegen bleibt und dann aufzuarbeiten ist.
- ◆ Unmut entsteht u. U. bei Arbeitskolleg/-innen, die das MAV-Mitglied „ständig“ vertreten müssen.
- ◆ Oft führt die Problematik der Freistellung dazu, dass MAV-Tätigkeit nur in der Freizeit ausgeübt wird. Dies belastet die für alle notwendige freie Zeit zur persönlichen Entfaltung.
- ◆ Keine ausreichende Zeit für die Tätigkeit in der MAV, bedeutet in den meisten Fällen, dass keine effektive MAV-Arbeit zustande kommen kann.
- ◆ Häufig führt dies zu Resignation in der MAV mit der Folge, dass in manchen Einrichtungen keine Kandidatinnen und für die Wahl der MAV gefunden werden.

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) gewährleistet eine entsprechende Freistellung

§ 15 (2) MAVO

Die Mitglieder der MAV sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

....„zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“....

- ◆ **MAV ist Interessenvertretungsorgan**
Die MAV repräsentiert

Die MAV repräsentiert die Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber und nach außen.

Die MAV überwacht

Die MAV hat über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie über die Gleichbehandlung zu wachen durch

Informationsrechte, Anhörungs- und Mitberatungsrechte, Zustimmungsrechte.

Die MAV gestaltet

Die MAV bestimmt das "Gesetz der Einrichtung" mit und gestaltet durch Vorschläge, Anträge, Dienstvereinbarungen.

◆ **Die Sitzungen der MAV**

- sind wesentlicher Bestandteil der MAV - Arbeit. Alle Entscheidungen und Maßnahmen können nur in Sitzungen beschlossen werden. Deshalb sind regelmäßige Sitzungen notwendig.
- Die MAV entscheidet über die Häufigkeit der Sitzungen. Wöchentliche Sitzungen sind der Idealfall, weil dann die Fristen immer eingehalten werden können.

◆ **Vorbereitung und Nachbereitung der Sitzungen**

- Die Mitglieder der MAV erhalten die Tagesordnung und müssen sich auf Inhalte vorbereiten.
- Die Mitglieder informieren sich über rechtliche Hintergründe.
- Die Mitglieder spezialisieren sich auf inhaltliche Themen und bringen ihr Wissen in die Sitzung ein.
- Die Mitglieder erhalten die Niederschrift und beschließen diese.

◆ **Aufgabenverteilung innerhalb der MAV ist sinnvoll. Die MAV benennt Mitglieder,**

- die sich insgesamt um das Betriebliche Gesundheitsmanagement kümmern,
- die im Arbeitsschutzausschuss mitarbeiten,
- die im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mitarbeiten,
- die sich um die Mitarbeiter/-innenpflege kümmern,
- welche die regelmäßigen Gespräche mit den Dienstgeber/-innen führen.
- Die MAV kann Ausschüsse einsetzen, die selbstständig arbeiten und entscheiden.

◆ **Gespräche mit dem Dienstgeber**

- gehören unabdingbar zur vertrauensvollen Zusammenarbeit,
- geben der MAV regelmäßig die Möglichkeit ihre Ideen einzubringen und sollten regelmäßig stattfinden. Dies gewährleistet, dass sie MAV bereits im Vorfeld vieler geplanter Maßnahmen des Dienstgebers einbezogen wird.

◆ **Gespräche mit Mitarbeiterinnen**

- MAV-Sprechstunde, die regelmäßigen Kontakt zulässt und fördert
- zur Beratung bei Problemen im Arbeitsverhältnis
- zur Beantwortung von Fragen der Mitarbeiter/-innen

◆ **Einberufung und Durchführung einer Mitarbeiterinnenversammlung**

- mindestens 1x im Jahr.
- Trägt zur Transparenz der geleisteten MAV-Arbeit bei.
- Gibt Platz Mitarbeiterinnen einzubeziehen.
- Gibt Platz um wichtige Themen zu behandeln.

– Gibt Platz für Anträge der Mitarbeiterinnen.

◆ **Wissenserweiterung und Kompetenzbildung der MAV**

- Alle MAV-Mitglieder lesen einschlägige Fachzeitschriften wie die ZMV, die Neue Caritas, ZAT
- Alle MAV-Mitglieder lesen die AK-Info`s.
- Alle MAV-Mitglieder lesen die DiAG-Info`s.
- Die MAV verfügt über Kommentare zur MAVO und AVR.

◆ **Die Gestaltung einer Informationstafel, von Rundschreiben, einer Zeitschrift der MAV oder eines Intranetauftritts der MAV**

- trägt zur Transparenz der MAV-Arbeit bei und
- informiert die Mitarbeiter/innen über wichtige und aktuelle Themen, über Termine usw.

◆ **Erfüllung der allgemeinen Aufgaben der MAV**

1. „Die MAV hat folgende allgemeine Aufgaben:
2. Maßnahmen, die der Einrichtung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
3. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
5. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
6. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
7. mit den Sprecherinnen und Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
8. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,
9. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken.
10. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und- bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist“

Die Aufgabenbereiche sind vielfältig, sind sicherlich nicht abschließend und geben einen Einblick, wie umfangreich das Betätigungsfeld der MAV ist.

....„im notwendigen Umfang“....

Die MAV als Gremium, sowie die einzelnen Mitglieder entscheiden selbst, wieviel Zeit zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Arbeit notwendig ist.

Die Freistellung wird vom Dienstgeber gewährt.

Die Gewährung bedeutet weder ein Genehmigungs- noch ein Prüfrecht des Dienstgebers bezüglich der Freistellung und ihrer Erforderlichkeit.

Die Gewährung der Freistellung bedeutet, dass der Dienstgeber die Entscheidung der Mitarbeitervertreterin zu vollziehen hat.

....„von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen“

Der MAV-Tätigkeit ist grundsätzlich Vorrang vor der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben einzuräumen.

Es müssen entsprechende Vertretungen zur Verfügung gestellt werden.

Vertretungsregelungen sind z. B. im Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst, sowie bei Lehrerinnen/, Heilpädagoginnen in Förderschulen notwendig.

Lehrkräfte müssen eine Ermäßigung im Stundendeputat erhalten. Eine fehlende Reduzierung des Pflichtstunden-deputats bedeutet, dass MAV-Arbeit nur in der Freizeit geleistet wird.

....„Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben“

Die Mitglieder der MAV müssen in entsprechender Weise von ihrer dienstlichen Arbeit entlastet werden. Bei einer Verwaltungskraft zum Beispiel bedeutet das, dass sie von konkreten Arbeiten entlastet werden muss.

Durchsetzung der Freistellungsansprüche

Wenn sich Dienstgeber und MAV über die Erforderlichkeit und den Umfang der notwendigen Freistellung nicht einigen können, muss nach Anrufung, die Einigungsstelle entscheiden.

Fazit:

Langfristig ist eine effektive MAV-Arbeit nur zu gewährleisten, wenn die notwendige Zeit zur Verfügung steht und eine ausdrückliche Entlastung von der dienstlichen Tätigkeit erfolgt. Die MAVO gibt mit dem § 15 (2) genügend Raum, zur Umsetzung der berechtigten Ansprüche der MAV.

Das dies in der Praxis oft nicht geschieht, liegt nicht am kirchlichen Gesetz, der MAVO, sondern daran, dass MAVen in den Einrichtungen die Möglichkeiten der Freistellung nicht umsetzen, bzw. nicht durchsetzen.

Freistellung durchzusetzen, gehört mit zu den wichtigsten Aufgaben der MAV!

Eine MAV die beklagt, dass sie nicht genügend Zeit für die MAV-Arbeit hat, hat es versäumt die MAVO umzusetzen.

§ 15 (3)

Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als

300 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwei MitarbeitervertreterInnen und Mitarbeitervertreter

600 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern drei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter

1000 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

....„auf Antrag der Mitarbeitervertretung“....

Wenn ein Mitglied/mehrere Mitglieder der MAV eine qualifizierte Freistellung erhalten sollen, muss die Initiative in Form eines Antrages von der MAV ausgehen.

Dem Antrag muss der Dienstgeber Folge leisten, was das Freistellungskontingent angeht. Das Kontingent ist in der MAVO genau festgelegt.

Strittig ist sicherlich die Frage, welches Mitglied und in welchem Umfang freigestellt werden soll. Hier muß eine Einigung vor Ort erzielt werden.

....„sind von ihrer dienstlichen Tätigkeitfreizustellen“....

Die qualifizierte Freistellung wird für die Amtsperiode der MAV zur Verfügung gestellt.

Am Beispiel 300 wahlberechtigte Mitarbeiter/innen:

Grundsätzlich werden zwei MAV-Mitglieder mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt. Derzeit sind das 19,50 Stunden.

Die Regelung der Freistellung pro MAV-Mitglied bis zur Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten ist sinnvoll, damit auch durch längere MAV-Tätigkeit der Bezug zur beruflichen Tätigkeit nicht verloren geht.

Flexibilität in der Verteilung der qualifizierten Freistellung besteht mit einer Einigung zwischen MAV und Dienstgeber. Es könnte z. B. nur 1 Mitglied der MAV mit 39 Stunden freigestellt werden. Es könnten mehr als 2 Mitglieder entsprechen geringer freigestellt werden. Es könnte auch ganz oder teilweise auf den Freistellungsanspruch verzichtet werden.

§ 15 (4)

Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbezogenen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

....„die aus einrichtungsbezogenen Gründen“....

Einrichtungsbezogene Gründe liegen auch vor, wenn unterschiedliche Arbeitszeiten der MAV-Mitglieder vorhanden sind und deshalb die Tätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt.

Findet die Sitzung regelmäßig außerhalb der Dienstzeit einer z. B. Teilzeitmitarbeiterin statt, so ist dafür Freizeitausgleich zu beantragen und dann zu gewähren.

Kann ein Mitglied der MAV die Lage der Arbeitszeit selbst bestimmen, hat er eine MAV-Tätigkeit außerhalb seiner Dienstzeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. Bietet dieser keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbezogener Grund vor.

....„Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Arbeitsentgelte“....

Ein Antrag ist erforderlich, da der Dienstgeber die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs bestimmt.

Das MAV-Mitglied darf sich nicht selbst von der Arbeitsleistung durch selbstgewählten Freizeitausgleich befreien.

Freizeitausgleich bedeutet die Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Bezüge.

Die für die MAV-Arbeit erbrachte Arbeitsleistung außerhalb der Dienstzeit und eventuell anfallende Wegezeiten, sind Maßgabe für den entstandenen Anspruch auf Freizeitausgleich.

Kann ein Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, so verfällt er nicht. Er kann später nachgewährt werden.

Anrufung der Einigungsstelle möglich

Kommt es über einen Freistellungsanspruch zu keiner Einigung, kann und muss die MAV die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann über den Sachverhalt.

§ 25 (5) MAVO

Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung und für die Tätigkeit der Vorstände besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabweisbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht.

Die MAV muss mit ordentlichem Beschluss ein Mitglied in die Diözesane Arbeitsgemeinschaft (DiAG) entsenden.

Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung der DiAG muss das entsendete Mitglied freigestellt werden.

Für die Teilnahme am Erfahrungsaustausch der DiAG muss das entsendete Mitglied freigestellt werden. Dazu ist ein Antrag an den Dienstgeber notwendig.



Doris Gamurar

Diözesane Arbeitsgemeinschaften (DiAG)

In der Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) von 1985, findet sich erstmals eine Rechtsgrundlage über die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften (DiAG). Die DiAGen wurden im § 25 MAVO mit der Option „können gebildet“ werden aufgenommen.

Die bayerischen Diözesen verweigerten zunächst die Gründung von DiAGen. Erst in der MAVO Novel-

le 1995 kam es zur notwendigen Gründungspflicht der DiAG.

Die DiAGen sind ein Zusammenschluss der MAVen in einem Bistum/Diözese, in eine oder zwei Arbeitsgemeinschaften, eine gemeinsame DiAG oder eine der verfassten Kirche (DiAG A) und eine der Caritas (DiAG B) - wie auch bei uns in der Diözese Regensburg.

Die personelle und sachliche Ausstattung der DiAGen unterscheiden sich im bundesweiten Ver-

gleich deutlich. Die bayerischen DiAGen haben eine vergleichsweise schlechte Ausstattung.

Die Aufgaben der DiAG ist in erster Linie gegenseitige Information und der Erfahrungsaustausch, die Beratung der MAVen, die Förderung und Anwendung der MAVO, die Erarbeitung von Vorschlägen für die Fortentwicklung der MAVO und die Zusammenarbeit mit der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK).

Aus den Aufgaben wird deutlich, dass die DiAG keine förmlichen Beteiligungsrechte hat, sondern Aufgaben im Bereich Beratung und Information.

Der DiAG kommt also eine verantwortungsvolle und anspruchsvolle Aufgabe zu. Sie hat einerseits Beratungsfunktion, wie sie sonst von Gewerkschaften wahrgenommen wird, und hat andererseits die Vermittlungsrolle bei der Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts.

Diözesane Arbeitsgemeinschaft - B- in der Diözese Regensburg

Die letzte Wahl des DiAG-Vorstandes fand am 16. Oktober 2013 statt. Der gewählte Vorstand bestand aus:

Bettina Beck, Krkh Barmherzige Brüder Regensburg

Doris Gamurar, Kath. Jugendfürsorge (KJF)

Matthias Klein, Krankenhaus St. Josef Regensburg

Franz Heger, Barmherzige Brüder Reichenbach

Karl Ringlstetter, Barmherzige Brüder Straubing

Als Nachrückerin: Sonja Rötzer (KJF), Marianne Schiffermüller (KJF)

Als Vorsitzender des DiAG-Vorstandes wurde Franz Heger gewählt.

Viele Veränderungen (Die MAVO wurde erneut novelliert, die Anzahl der Mitarbeitervertretungen hat sich deutlich erhöht, die Aufgaben der MAV`en ha-

ben sich verändert.....) haben im Lauf der Zeit zu unserer heutigen Ausstattung geführt.

Unsere Ausstattung:

Der Vorstand der DiAG ist für seine Tätigkeit mittlerweile mit wöchentlich 25 Stunden freigestellt. Die Freistellung wurde auf die Mitglieder des Vorstandes aufgeteilt. Dem Vorstand steht außerdem eine Verwaltungskraft mit 2 Wochenstunden zur Verfügung.

Dem Vorstand stehen alle notwendigen Sachkosten zur Verfügung. Der Vorsitzende nützt für seine Tätigkeit sein MAV-Büro in Reichenbach.

Dem DiAG-Vorstand steht zur Rechtsberatung Frau Elke Klick von der Rechtsabteilung des Diözesanen Caritasverbandes Regensburg zur Verfügung. Besteht darüber hinaus Bedarf an Rechtsberatung, ist dies mit Zustimmung des Caritasdirektors möglich.

Der DiAG-Vorstand und seine Aufgaben:

„.....gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den jeweils vertretenden MAV`en in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts...“

- ◆ Mitgliederversammlung einmal im Jahr (mindestens)
- ◆ Sieben Erfahrungsaustauschtreffen in der Diözese pro Jahr. 5x in Regensburg, 1x in Schwandorf und 1x in Straubing
- ◆ Mehrmals im Jahr erscheint das DiAG-Info
- ◆ Regelmäßige aktuelle schriftliche Informationen
- ◆ Einladung zu zusätzlichen Treffen aufgrund gravierender Tarifregelungen (AVR-Novellierung)

„..... Beratung der jeweils vertretenden Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts“

- ◆ Telefonische und persönliche Beratungsgespräche mit MAV`en
- ◆ Teilnahme an MAV-Sitzungen
- ◆ Teilnahme an MAV-Klausurtagen
- ◆ Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen

„Beratung der jeweils vertretenden Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2“

Wir beraten MAVen bei der Vorbereitung und beim Abschluss von Dienstvereinbarungen.

„Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung“

Wir sehen es als eine unserer Aufgaben an, auf die Gründung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Wir informieren und beraten Einrichtungen, in denen die Gründung einer MAV ansteht ist.

Wir schreiben Einrichtungen an, die bisher keine MAV haben und werben für die Bildung einer MAV. Grundsätzlich bieten wir eine Wahlmappe mit allen erforderlichen Unterlagen für die MAV-Wahl an.

Wir geben Stellungnahmen zu beabsichtigten Novellierungen der MAVO ab.

„Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung“

Es ist uns ein Anliegen auf Lücken und Ungereimtheiten der MAVO hinzuweisen. Bei den regelmäßigen Treffen mit den MAVen werden immer wieder Regelungslücken und Defizite der MAVO deutlich. Der DiAG-Vorstand greift diese Punkte auf und richtet sie als Vorschläge der Fortentwicklung der MAVO an den Bischof als Gesetzgeber.

Ansprechpartner für uns ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG). Wir nehmen regelmäßig mit einem Vorstandsmitglied an der Bundesversammlung teil. Weitere Veranstal-

tungen der BAG werden angeboten und werden von uns bei Bedarf wahrgenommen. Auch in der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der DiAGen Bayerns sind wir vertreten.

„Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes....“

Diese Aufgabe wurde deutlich reduziert. Der DiAG ist es nun nicht mehr möglich Anregungen zu erarbeiten und weiterzugeben, sondern nur mehr Stellungnahmen abzugeben und dies auch nur, wenn dies vom Kommissionsvorsitzenden eingefordert wird. Wir als DiAG können eine Zusammenarbeit und Kooperation mit der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) weiterhin gewährleisten, denn: Unsere Vorstandsmitglieder Doris Gamurar und Franz Heger sind zugleich Mitglieder der AK und bringen ihr Wissen und Erfahrungen aus der Bundeskommission und der Regionalkommission in die DiAG ein und nehmen natürlich unsere Empfehlungen und Anregungen mit in die AK.

Unsere zusätzlichen Möglichkeiten :

- ◆ Doris Gamurar ist beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht für die bayerischen Diözesen in Augsburg. Es hat hier ein Mitglied aus der Arbeitsrechtlichen Kommission einen Sitz unter den 6 beisitzenden Richterinnen auf Mitarbeiterseite erhalten. Doris Gamurar bringt diese Erfahrungen aus dem Bereich MAVO in den DiAG-Vorstand regelmäßig ein.
- ◆ Bettina Beck ist Beisitzerin bei der Einigungsstelle Regensburg und bringt diese Erfahrungen mit in den DiAG Vorstand ein.
- ◆ Doris Gamurar und Bettina Beck sind Beisitzerin/stellvertretende Beisitzerin bei der Individualschlichtungsstelle und bringen ihr Wissen, ihre Erfahrungen im DiAG Vorstand mit ein und
- ◆ Doris Gamurar und Franz Heger sind Mitglieder bei ver.di. Franz Heger ist aktives Mit-

glied von ver.di, auch hier profitiert unser DiAG Vorstand.

Neuwahl des fünfköpfigen Vorstandes der DiAG am Mittwoch, den 7. November 2017 im Rahmen unserer Mitgliederversammlung

Wir brauchen:

Kandidatinnen, die sich am 7. November 2017 zur Wahl stellen

- ◆ Ausreichend Kandidatinnen, vor allem auch Jüngere, die bereit sind sich einzuarbeiten und die Arbeit in der DiAG langfristig mit zu gestalten.
- ◆ Engagierte und kompetente Mitarbeitervertreterinnen die ihre Erfahrungen aus der MAV-Arbeit in den DiAG-Vorstand einbringen.
- ◆ Interessierte, die über ihren Einrichtungshorizont hinausschauen möchten.
- ◆ Frauen und Männer, die bereit sind politische Verantwortung zu übernehmen.

Wir brauchen Sie/Dich

Stell Dich zur Wahl!

Sorgt für eine hohe Wahlbeteiligung und nehmt mit einer/zwei Delegierten in jedem Fall an der Wahl teil.

Doris Gamurar

Urteile

Arbeitgeber darf nicht auf Dateien des Betriebsrats zugreifen

Betriebsrat hat seinerseits keinen Anspruch auf Einsicht in Protokolldateien von Arbeitgeber

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass ein Arbeitgeber keinen Anspruch darauf hat, Einsicht in Dateien des Betriebsrats zu nehmen. Der Betriebsrat hat seinerseits jedoch ebenfalls keinen Anspruch darauf, Einsicht in die Protokolldateien des Arbeitgebers zu verlangen, die die Zugriffe auf das Betriebsratslaufwerk wiedergeben.

In den zwei zugrunde liegenden Verfahren stritten die Beteiligten darüber, ob der Arbeitgeber auf Dateien, die sich auf dem Betriebsratslaufwerk des EDV-Systems der Arbeitgeberin befinden, zugreifen darf (4 TaBV 11/12) und ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber Einsicht in Protokolldateien für Zugriffe auf das Betriebsratslaufwerk verlangen kann (4 TaBV 87/11). Auf dem Betriebsratslaufwerk befindet sich unter dem Briefkopf des Betriebsrats eine nicht unterzeichnete achtseitige Stellungnahme in einem Kündigungsschutzverfahren, das Mitarbeiter der Arbeitgeberin betrifft.

Arbeitgeber verlangt Einsicht in vollständige Dokumentenhistorie

Die Arbeitgeberin verdächtigt ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied, diese Stellungnahme während seiner Arbeitszeit verfasst und so einen Arbeitszeitbetrug begangen zu haben. Die Arbeitgeberin verlangt mit ihrem Antrag deshalb festzustellen, dass sie die vollständige Dokumentenhistorie der achtseitigen Stellungnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats zurückverfolgen darf, um festzustellen, wann die Datei durch wen bearbeitet wurde. Hilfsweise begehrt sie die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu diesem Vorgehen.

Betriebsrat verlangt Einsicht in Protokolldateien für Zugriffe auf Betriebsratsserver

Der Betriebsrat möchte seinerseits vom Arbeitgeber die Protokolldateien für Zugriffe auf den Betriebsratsserver an bestimmten Tagen verschafft bekommen.

Arbeitgeber hat kein Recht auf Einsichtnahme in Dateien des Betriebsrats

Die Anträge der Arbeitgeberin und des Betriebsrats hatten vor dem Arbeitsgericht und vor dem Landesarbeitsgericht keinen Erfolg. Dem Arbeitgeber steht nicht das Recht zu, in die Dateien des Betriebsrats Einsicht zu nehmen. Der Betriebsrat verwaltet seine Dateien genauso wie seine sonstigen schriftlichen Unterlagen eigenverantwortlich, weil die Betriebsverfassung durch eine autonom ausgestaltete Interessenwahrnehmung geprägt ist. Auf die Eigentumsverhältnisse an den Datenlaufwerken kommt es insoweit nicht an.

Arbeitgeber muss keine Einsicht in Protokolldateien gewähren

Dem Betriebsrat seinerseits fehlt das Rechtsschutzinteresse, um vom Arbeitgeber die Protokolldateien zu verlangen. Der Betriebsrat weiß, dass es bei seinem Laufwerk eine „undichte Stelle“ gibt. Es obliegt dem Betriebsrat in eigener Verantwortung, diese zu schließen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 07.03.2012 - 4 TaBV 87/11 und 4 TaBV 11/12 -

Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat kann, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Beurteilung, ob ein Mittel der Informations- und Kom-

munikationstechnik der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient, ist Sache des Betriebsrats. Er hat dabei einen Beurteilungsspielraum. Bei seiner Entscheidung muss er die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers, darunter insbesondere die diesem entstehenden Kosten berücksichtigen. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen. In Wahrnehmung seines Beurteilungsspielraums darf er auch davon ausgehen, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen für die einzelnen Mitglieder - etwa zu deren Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen - der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dient. Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsratstätigkeit sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher - anders als die Vorinstanzen - den Anträgen eines Betriebsrats stattgegeben, der vom Arbeitgeber für sämtliche Mitglieder die Eröffnung von Zugängen zum Internet sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangt hat. Berechtigte Kosteninteressen des Arbeitgebers standen dem Verlangen nicht entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 2. September 2008 - 9 TaBV 8/08 -

Internet für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses jedenfalls dann

verlangen, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang auch Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört das Internet.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher, wie bereits die Vorinstanzen, dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von der Arbeitgeberin einen Zugang zum Internet für den ihm zur Verfügung stehenden PC verlangt hat. Die Leitung des von der Arbeitgeberin betriebenen Baumarkts, für den der Betriebsrat gebildet ist, verfügt über einen Internetanschluss. Durch die Freischaltung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten PC entstehen für die Arbeitgeberin keine zusätzlichen Kosten. Auch sonstige der Internetnutzung durch den Betriebsrat entgegenstehende berechnete Belange hatte die Arbeitgeberin nicht geltend gemacht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Januar 2010 - 7 ABR 79/08

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Juli 2008 - 17 TaBV 607/08 -

Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der

Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

Der neunköpfige Betriebsrat eines Unternehmens für automobiler Marktforschung mit ca. 220 Arbeitnehmern wollte gerichtlich festgestellt wissen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsratsstätigkeit, die sie am Arbeitsplatz erbringen, zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Der Antrag hatte vor dem Siebten Senat - wie bereits in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Der uneingeschränkt gestellte Antrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen er unbegründet ist. Die umstrittene Pflicht lässt sich weder generell verneinen noch bejahen. Sie hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Bundesarbeitsgericht: Beschluss vom 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 15. Mai 2009 - 18 TaBV 6/08 -