



Die betriebliche Mitbestimmung gibt es nicht zum Nulltarif,- auch nicht bei Kirche & Diakonie.

Wer hätte zb. vor Jahren bei der Einführung von EDV daran gedacht, dass wie aktuell, sich die Synode mit IT-Richtlinien der Landeskirche befassen muss,- ein Ergebnis der Vorgaben zum Datenschutz. 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,- und Engagement. (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.

Damit auch die Mitglieder
der Mitarbeitervertretungen
sagen können

„Ich bin
vergnügt,
erlöst,
befreit.“

Reformation.
Im Rheinland.
Seit 1517.

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

„Wir sind
betrübt,
bedrückt,
beschwert
und eingeschränkt“

...für die Mitarbeitervertretungen
bei Kirche & Diakonie sind die
Freistellungsregelungen unzureichend

**Die Aufgaben der Mitarbeitervertretungen (MAV) werden auch bei
Kirche & Diakonie immer umfangreicher. Sie zu bewältigen erfordert
nicht nur ein hohes Maß an Engagement, sondern auch viel Zeit.**

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. Das führt dazu, dass die MAV bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erheblich eingeschränkt ist.



**Der MAV-Gesamtausschuss ist der Ansicht,
dass die Freistellungsansprüche der MAV zumindest
an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes
angepasst werden müssen.**

...denn der zeitliche Aufwand für die Vertretung der Mitarbeitenden bei Kirche & Diakonie unterscheidet sich nicht von dem eines Betriebsrates,- aber die Regelungen zur Freistellung für diese Aufgaben.

Während dem Betriebsrat eine „halbe“ Freistellung ab 100 Beschäftigten zusteht, wird der MAV die „halbe“ Freistellung erst ab 150 Mitarbeitenden zugestanden.

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.

*„Wir sind
betrübt,
bedrückt,
beschwert
und eingeschränkt*

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



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**