

10 Erwägungen bei einer MAV-Kandidatur

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie werden sich vielleicht fragen: Warum soll ich mir zusätzliche Arbeit machen und Verantwortung übernehmen? Das ist nicht nur eine verständliche, sondern auch eine berechtigte Frage. Letztendlich muss sich jeder Kandidat und jede Kandidatin die Frage selbst beantworten.

Wir wollen hierzu in den nächsten Wochen einige Erwägungen zur Kandidatur liefern.

I.

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz sind im Geltungsbereich der MAVO, entsprechend der §§ 1a und 10 MAVO, MAVen zu bilden(!). D. h. der Diözesanbischof verlangt von den Dienstgebern, die der Grundordnung unterfallen, dass sie dafür sorgen, dass MAVen gebildet werden. Die wesentliche Aufgabe der MAV ist zu prüfen, ob der Dienstgeber die bestehenden Gesetze und Ordnungen tatsächlich einhält.

Wenn man so will, führen die MAVen – im Auftrag des Diözesanbischofs – eine Richtigkeitskontrolle durch.

II.

Der Diözesanbischof kann die Dienstgeber verpflichten (s.o.), für die Bildung einer MAV zu sorgen. Er kann (und will vermutlich auch nicht) die Mitarbeiter verpflichten zu kandidieren. Ob also eine MAV gebildet wird, liegt in der Entscheidung der Mitarbeiter/-innen, denn: wenn niemand kandidiert, kann keine MAV gebildet werden.

In einem solchen Fall hat der Dienstgeber jährlich zur Wahl eines Wahlausschusses einzuladen, sofern 1/10 der Mitarbeiter/-innen dies verlangt. So viel Rückenwind sollte ermutigen.

III.

Eine MAV handelt gemeinsam, durch Mehrheitsentscheidungen. Es kommt also auf jedes Mitglied an. Auch die oder der Vorsitzende kann nur im Rahmen der Beschlüsse der MAV handeln. Jede/r hat Einfluss, der praktisch umso stärker wird, je besser man sich eingearbeitet hat.

Ohne MAV fällt die Richtigkeitskontrolle weg. Verantwortungsvolle Leute kann das nicht kalt lassen.

IV.

Ob der Bischof als Gesetzgeber die Einhaltung seiner Mitarbeitervertretungsordnung überprüft oder welche Schlüsse er daraus zieht, wenn sich keine Mitarbeiter/-innen zur Verfügung stellen, ist seine Angelegenheit. Entscheidend ist jedoch, dass ein Dienstgeber bemüht sein sollte, eine MAV zu bilden, will er seiner kirchenrechtlichen Verpflichtung gegenüber dem Bischof nachkommen. Das ist ein ganz wichtiger Unterschied zwischen staatlichem und kirchlichem Recht. Und kann auch das Selbstbewusstsein einer MAV speisen.

V.

Die Besserstellung kirchlicher Angestellter in Sachen Betriebsvertretung verpflichtet auch die Mitarbeiter/-innen. Es müssen sich genügend Menschen bereit erklären, diese Verantwortung für den gesamten Dienst zu übernehmen und die anderen müssen diese Leute unterstützen – soll der Sonderweg der Kirche funktionieren.

Unterstützen bedeutet, aktiv auf Leute zuzugehen, denen man die Tätigkeit in einer MAV zutraut, diese zu ermuntern und vorzuschlagen. Wer weiß, dass die Kolleg/-innen hinter ihr/ihm stehen, wird sich leichter tun zu kandidieren und – Wahl vorausgesetzt –gerne das Amt ausüben.

VI.

MAV- Tätigkeit ist eine zusätzliche Belastung. Auch für die Kolleg/-innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Das kann man nicht schönreden. Weil auch der Dienstgeber Bistum Limburg nicht für adäquate Ersatzkräfte sorgt. Nach Meinung des Herrn Generalvikar sollen die unmittelbaren Kolleg/-innen die Arbeit des fehlenden MAV-Mitglieds mitmachen. An dieser Haltung hat er wiederholt festgehalten. Wer sich also der Unterstützung ihrer/seiner unmittelbaren Kolleg/-innen nicht ganz sicher sein kann, wird sich mit einer Kandidatur bzw. der Ausübung des Amts schwer tun. Leider ein Grund, warum in der Vergangenheit manche MAV-Mitglieder nicht zum wiederholten Mal kandidierten.

VII.

Eine MAV hat nicht die Aufgabe, Interessen Einzelner zu vertreten. Das ist Sache der oder des betroffenen Beschäftigten bzw. ihrer/seiner Gewerkschaft. Vielmehr kommt die MAV immer dann zum Zug, wenn die Interessen Aller berührt sind, z. B. bei Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit. Und im Fall der Richtigkeitskontrollen, z. B. bei der Ein- oder Höhergruppierung. Wer sich da auskennt bzw. auskennen will, die/der ist in der MAV richtig.

VIII.

Viele kennen sich in dem Arbeitsrecht, das sie selbst betrifft, nicht oder nur sehr wenig aus. Wer besseren Durchblick will, der kann in der MAV viel lernen. Auch darüber, wie die Organisation, in der er/sie arbeitet funktioniert.

IX.

Niemand kann garantieren, ob eine MAV gut zusammenarbeiten kann. Man kommt mit Leuten zusammen, die man sich nicht ausgesucht hat – wie im Arbeitsleben ansonsten auch üblich. Viele MAVen schaffen es aber, sich zu einem gut funktionierenden Team zu entwickeln. Auch der MAV-BO ist dies immer wieder gut gelungen.

X.

MAV-Tätigkeit ist kein Garant, Karriere zu machen. Beim Arbeitgeber Bistum Limburg war sie in der Vergangenheit aber auch kein Hinderungsgrund. Dennoch muss man wissen, dass einzelne Vorgesetzte eine MAV-Tätigkeit störend empfinden. Aus deren Zuständigkeitsbereich wird man weder Kandidat/-innen

noch MAV-Mitglieder finden. Da muss jede/r Interessent/-in ihren/seinen Chef/-in selbst richtig einschätzen.