

## **Warum ist es gut, eine starke MAV zu haben:**

### **Stellenbewertungen**

Jede/r Beschäftigte ist verpflichtet die Arbeit zu leisten, die ihr/ihm – im Rahmen des Arbeitsvertrags – zugewiesen wird. Je nach dem kann die Zuweisung einer Tätigkeit zu einer Höhergruppierung führen (sog. Tarifautomatismus). Die erstmalige Stellenbeschreibung und –bewertung dokumentiert die Ausgangslage. Die dort beschriebenen Aufgaben sind zu leisten und ergeben im Idealfall die aktuell zutreffende Eingruppierung. Ändern sich Aufgaben greift der sog. Tarifautomatismus – es kann zu einer höheren Bewertung der Stelle kommen. Wäre diese fällig und die höhere Eingruppierung erfolgte nicht, kann die oder der Beschäftigte die höhere Eingruppierung verlangen und ggf. vor einem staatlichen Gericht einklagen. Die MAV kann bei einer ersten Einschätzung der Situation behilflich sein.

### **Einstellung, Eingruppierung, Höhergruppierung oder Fortbildung**

Die MAV wirkt jährlich bei ca. 1.000 sog. Personalfällen mit. Seien es Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Fortbildungen u. ä. In diesen Fällen übt sie eine Richtigkeitskontrolle aus: sie prüft, ob es rechtliche oder andere Einwendungen gibt, trägt diese vor und verweigert notfalls auch ihre Zustimmung. Sie kann darauf hinwirken, dass Teilzeitbeschäftigte, die einen höheren Beschäftigungsumfang wünschen, berücksichtigt werden. Gleiches gilt für befristete Beschäftigte, die auf eine unbefristete Stelle wechseln wollen. Voraussetzung: Arbeitgeber und MAV müssen von diesen Wünschen Kenntnis erlangen.

### **Arbeitszeit und Dienstplan**

Immer wieder gibt es Dienstpläne, die gegen das Arbeitszeitgesetz oder die Arbeitsvertragsordnung des Bistums Limburg oder die einschlägige Dienstvereinbarung verstoßen. Z. B. werden Ruhepausen, Ruhezeiten und die tägliche Höchstarbeitszeit nicht eingehalten. Zudem kann es sein, dass immer die gleichen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter in Randarbeitszeiten oder am Wochenende arbeiten müssen, obwohl eine andere (familienfreundliche) Dienstplangestaltung ohne weiteres möglich wäre. Auch kann es bei Teilzeitbeschäftigten vorkommen, dass die Arbeitszeiten bei einem anderen Arbeitgeber nicht berücksichtigt werden.

Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bedürfen der Zustimmung der MAV. Sie hat ein starkes Wort mitzureden.

### **Urlaubsregelung**

Es gibt Dienststellen, die regelmäßig vorübergehend geschlossen werden, z.B. in den Weihnachtsferien, um Heizkosten zu sparen oder in den Sommerferien, weil da weniger Arbeit anfällt. Deren Mitarbeiter sollen an diesen Tagen Urlaub nehmen; sie sind jedoch nicht einverstanden. Sie wollen selbst bestimmen, in welcher Zeitspanne sie Ihren Erholungsurlaub

nehmen. Die Festlegung von „Betriebsferien“ bedarf deshalb der Zustimmung der MAV. Damit kann dafür gesorgt werden, dass die Interessen der Beschäftigten – trotz Betriebsferien – gewahrt werden.

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Auch Corona hat es gezeigt: Ein effektiver Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist für uns alle wichtig. Wenn die Arbeitsplätze der Mitarbeiter nicht (mehr) den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, kann die MAV darauf hinwirken, dass Büromöbel bzw. Arbeitsmittel (z.B. Stühle, Tische, PC), den aktuellen ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen entsprechen. Die MAV hat die allgemeine Aufgabe sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen. Plant der Dienstgeber Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen benötigt er die Zustimmung der MAV. Die MAV ihrerseits kann berechtigten Forderungen nach besserem Gesundheitsschutz im Rahmen der Möglichkeiten des Arbeitssicherheitsgesetzes Nachdruck verleihen. Die MAV ist auch im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) tätig.

## **Versetzung**

Durch Umstrukturierung oder Generalsanierung von Betriebsgebäuden fielen in der Vergangenheit immer wieder mal Arbeitsplätze auf Dauer oder auf Zeit weg. Die MAV hat sich in solchen Fällen für eine Weiterbeschäftigung (anstelle einer betriebsbedingten Kündigung) eingesetzt und an den Bedingungen der Versetzungen oder des veränderten Einsatzes mitgewirkt. Zuletzt hat die MAV anlässlich der Betriebsruhe im Hildegardishof eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Bistum abgeschlossen.

## **Kurzarbeitergeld**

Auf einmal ging es ganz schnell: In der Pandemie wollte der Dienstgeber erstmals vom Instrument der Kurzarbeit Gebrauch machen. Die MAV war und ist an diesem Prozess beteiligt und wird eingeschaltet, wenn einzelne Beschäftigte oder ganze Dienststellen in die Kurzarbeit „geschickt“ werden.

## **Stellenkürzungen bei Sparmaßnahmen**

Die MAV hat die Möglichkeit eine Dienstvereinbarung anzustreben oder kann in anderer Weise Maßnahmen der Beschäftigungssicherung vorschlagen oder Einwendungen zu geplanten Kündigungen erheben, z. B. weil diese eine falsche oder unsoziale Auswahl treffen. Sie kann versuchen, die wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten abzumildern indem sie z.B. Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz, Umschulung, Fortbildung, Abfindung o. ä. anregt bzw. durchsetzt. Vor einigen Jahren hat sie einen sog. Sozialplan durchsetzen können, der dazu führte, dass - trotz des Abbaus von weit über 100 Stellen - niemandem gekündigt wurde.

## **Kündigung**

Kündigungen kommen eher selten vor, dennoch wurden auch bei uns schon Beschäftigte entlassen. Die Betroffenen sind damit selten einverstanden, meist halten sie die Kündigung für nicht gerechtfertigt. Die Kündigung ist nicht von der Zustimmung der MAV abhängig; sie ist lediglich (zwingend!) anzuhören. Die MAV kann aber versuchen, die Entscheidung des Dienstgebers maßgeblich zu beeinflussen und Gründe nennen, die gegen eine Kündigung sprechen. Sie kann z.B. vortragen, dass Kündigungsgründe nicht zutreffen, rechtliche Gründe gegen einzelne Kündigungsgründe oder sogar gegen die ganze Kündigung sprechen, soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt wurden oder eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich wäre. Solche Einwendungen führten auch schon dazu, dass der Dienstgeber die Kündigung nicht ausgesprochen hat. Die Einwendungen der MAV können der oder dem Beschäftigten bei einer Kündigungsschutzklage hilfreich sein. Spricht der Dienstgeber gar eine Kündigung aus, ohne die MAV zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam!

## **Dienstvereinbarung**

Dienstvereinbarungen sind in wenigen zugelassenen Fällen möglich. Die MAV hat mit dem Bistum mehrere Dienstvereinbarungen geschlossen, die alle das Ziel haben, Rechtssicherheit herzustellen.

Aufgrund der Dienstvereinbarung Arbeitszeit beim Bischöflichen Ordinariat und den Rentämtern können die dort Beschäftigten maßgeblichen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen. Nicht der Arbeitgeber bestimmt einseitig, wann angefangen und aufgehört wird. Das könnte er aufgrund von § 106 Gewerbeordnung täglich neu machen; er müsste nur die Zustimmung der MAV einholen. Mit der Dienstvereinbarung Arbeitszeit hat er seine Möglichkeiten deutlich eingeschränkt und vertraut den Beschäftigten weitgehend, dass sie in der Lage sind, die betrieblichen und die privaten Interessen in Einklang zu bringen.

Dienstvereinbarungen können nicht erzwungen werden, sie sind immer von der Qualität der Argumente der MAV, der Situation in dem zu regelnden Bereich und dem guten Willen des Dienstgebers abhängig. Manchmal gelingt keine Dienstvereinbarung – dann kann man sich ggf. auf eine Dienstanweisung verständigen. Gelingt auch das nicht, haben sich MAV und Dienstgeber auch schon gemeinsame „Hinweise“ verständigt. Im ungünstigsten Fall kann versucht werden, eine Regelung per Antrag vor einer Vermittlungsstelle durchzusetzen

### **Verhaltens- und Leistungskontrolle**

Fast jedes technische Gerät erfasst heutzutage detailliert jeglichen Einsatz (sog. Protokolle). Sei es der (PC-)Drucker, der Kopierer, die Druckmaschine, die Telefonanlage oder der PC selbst. In der Regel kann mindestens festgestellt werden, welcher Arbeitsprozess von wem und wie lange ausgeführt wurde. Häufig werden die gedruckten oder kopierten Dokumente auf dem Gerät dauerhaft gespeichert. Die vom Gerät erfassten und verfügbar gemachten Informationen gehen weit über das hinaus, was für die technische Abwicklung unbedingt erforderlich ist und greifen massiv in das sog. informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten ein. Es ist heutzutage kaum möglich, die Erfassung der Daten zu verhindern. Die MAV hat aber mit dem Dienstgeber die Nutzungsbreite eingegrenzt und darauf hingewirkt, dass die im Hintergrund erfassten Daten grundsätzlich nicht zu einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle benutzt werden. Die Verhandlung einer einschlägigen Dienstvereinbarung hat keine Fortschritte gemacht, weil die Arbeitgeberseite nicht verhandlungsfähig ist. In der neuen Amtszeit soll die Arbeit an einer Dienstvereinbarung fortgesetzt werden.