

Die MAV

motiviert, aktiv, verantwortungsbewußt

Sie haben sich entschieden, für die Mitarbeitervertretung zu kandidieren und sind von Ihren Kolleginnen und Kollegen gewählt worden. Damit haben Sie den Auftrag angenommen, die Interessen Ihrer Belegschaft zu vertreten; ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit.

Gründliche Kenntnisse des Mitarbeitervertretungsrechts erleichtern Ihnen die verantwortungsvolle Tätigkeit als Interessenvertreter.

Nach dem MVG steht jedem MAV-Mitglied ein Schulungsanspruch von vier Wochen je Amtszeit zu; diesen Anspruch sollten Sie nicht verfallen lassen. Beachten Sie bitte die Bildungsangebote im Internet.

An erster Stelle in Ihrer Arbeit steht immer wieder die Frage: Was will die MAV? Wenn Sie dies im Gremium geklärt haben, beschäftigen Sie sich damit, wie Sie Ihr Ziel erreichen können. Hierbei bin ich Ihnen gern behilflich.

Bei schwierigen Rechtsfragen haben Sie Anspruch auf Übernahme der Rechtsanwaltsgebühren. Streitigkeiten über die Kosten können kirchengerichtlich geklärt werden.

Beim Abschluß von Dienstvereinbarungen berate ich Sie ebenfalls gern. Hier wird sich auch die Dienststellenleitung anwaltlich beraten lassen, so daß Ihr Antrag auf Kostenübernahme bewilligt werden muß.

Sie können sich gern im Internet über mich informieren oder mir eine E-Mail schreiben.

Internet: www.ra-warnecke

E-Mail: regina.warnecke@web.de

Was tun?

Abmahnungen sind im Arbeitsverhältnis das, was im Fußball die gelbe Karte bedeutet: Rüge und Warnung. Ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten wird mißbilligt, und für den Wiederholungsfall werden Konsequenzen bis hin zur Kündigung in Aussicht gestellt.

Eine Abmahnung sollte ernst genommen werden, denn sie ist ein Zeichen dafür, daß das Arbeitsverhältnis gefährdet ist, falls sich die Pflichtverletzung wiederholt. Vor Ausspruch einer Abmahnung muß dem Betroffenen Gelegenheit gegeben werden, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Bei diesem Gespräch sollte ein Mitglied der Mitarbeitervertretung dabei sein.

Kommt es nach der Anhörung trotz der Stellungnahme des Mitarbeiters zum Ausspruch einer Abmahnung, hat er verschiedene Möglichkeiten, darauf zu reagieren. Auf der nächsten Seite gebe ich Ihnen Ratschläge und Hinweise zum Thema Abmahnungen.

Was tun!

Für Auskünfte und Beratungen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung und vertrete Sie auch im arbeitsgerichtlichen bzw. im mitarbeitervertretungsrechtlichen Verfahren.



Fachanwältin für Arbeitsrecht

Mitglied im Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte

Ratschläge für die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter

Wenn für das Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (AVR) gelten, ist eine Abmahnung nur wirksam, wenn dem Betroffenen vorher Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde (§ 4 Absatz 2 AVR).

Nach Ausspruch der Abmahnung gibt es drei Möglichkeiten:

- Es kann eine Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Dies empfiehlt sich, wenn konkrete Benachteiligungen durch die Abmahnung drohen. Allerdings wird eine solche Klage das ohnehin angespannte Arbeitsverhältnis sicherlich weiter belasten.
- Man unternimmt gar nichts. Weder laufen Fristen, innerhalb man auf eine Abmahnung reagieren müßte, noch wird die Abmahnung durch Nichtstun wirksam. Bei einer späteren Kündigung, die sich auf diese Abmahnung beruft, kann man noch im Kündigungsschutzprozeß dagegen vorgehen.
- Der Mittelweg ist wie so oft im Leben auch hier meist der goldene: Man schreibt eine Gegendarstellung. Diese muß zur Personalakte genommen werden und dokumentiert die Einwände gegen die Abmahnung. Gleichzeitig dient eine Gegendarstellung auch als Gedächtnisstütze.

In den AVR ist nicht geregelt, nach welcher Zeit eine Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist. Ein Antrag auf Entfernung kann gestellt werden, wenn eine angemessene Zeit (etwa zwei Jahre) nach dem Vorfall vergangen ist.

Internet: www.ra-warnecke

E-Mail: regina.warnecke@web.de

Hinweise für die Mitarbeitervertretung

Ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung zu Abmahnungen gibt es nicht. Wenn sich allerdings die Dienststellenleitung bei einer späteren Kündigung auf vorangegangene Abmahnungen beruft, gehören diese zu den Informationen, die der Mitarbeitervertretung übermittelt werden müssen.

Einem Gespräch über Pflichtverletzungen sollte sich ein Mitarbeiter niemals allein aussetzen. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, daß sie das Recht haben, zu Personalgesprächen oder Gesprächen mit unklarem Thema eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen; dies wird normalerweise ein MAV-Mitglied sein.

Sie können mit Ihrer Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung darüber abschließen, daß bei Gesprächen, die in Vorbereitung auf eine Abmahnung geführt werden, immer ein MAV-Mitglied dabei ist, wenn der betreffende Mitarbeiter dies wünscht.

Über das Gespräch wird ein Protokoll geführt, das vom Mitarbeiter, der Dienststellenleitung und dem MAV-Mitglied abgezeichnet wird. Im Rahmen Ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 35 MVG können Sie bei der Leitung darauf hinwirken, vom Ausspruch einer Abmahnung abzusehen, wenn Sie die Pflichtverletzung für nicht erheblich halten.

Wenn die Abmahnung nicht verhindert werden konnte und sich der Mitarbeiter dagegen wehren möchte, können Sie ihm empfehlen, einen Antrag an die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes mit der Bitte um Vermittlung zu richten. Die Schlichtungsstelle wird keine Entscheidung treffen, den Parteien jedoch eine gütliche Einigung vorschlagen.

Bleibt dies erfolglos, können Sie auch in diesem Fall Ihrem Mitarbeiter empfehlen, anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.