

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?

In vielen Einrichtungen auch des Diakonischen Werkes nehmen befristete Arbeitsverhältnisse zu. Für den Arbeitgeber besteht der Vorteil der Befristung darin, daß das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Weder muß vor seinem Ablauf die Mitarbeitervertretung beteiligt werden, noch kann der betreffende Mitarbeiter Kündigungsschutz beanspruchen. Auch der besondere Kündigungsschutz beispielsweise nach dem Mutterschutzgesetz kann den Fristablauf nicht verhindern. Eine Befristung darf aber nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes führen.

Für die Mitarbeiter bedeutet ein befristetes Arbeitsverhältnis Unsicherheit und, wenn es nicht verlängert wird, Arbeitslosigkeit. Von verunsicherten Mitarbeitern kann aber kaum eine dem diakonischen Auftrag entsprechende Motivation erwartet werden. Sichere Arbeitsverhältnisse sollten deshalb auch im Interesse der Dienststellenleitungen sein.

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

Befristungen sind nur unter den Voraussetzungen zulässig, die im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden. Da oft gegen diese Regelungen verstoßen wird, empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag anwaltlich überprüfen zu lassen und gegebenenfalls Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

Wenn der Befristungsgrund unwirksam ist, wird das Arbeitsgericht durch ein Urteil feststellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung beendet wurde und als unbefristetes fortzuführen ist. Was muß eingehalten werden?

- Es muß einen sachlichen Grund für die Befristung geben (der im TzBfG geregelt ist) *oder* bei einer Befristung ohne sachlichen Grund darf es bisher kein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber gegeben haben. Im zweiten Fall darf die Befristungsdauer zwei Jahre nicht überschreiten. Es muß bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit
- schriftlich vereinbart worden sein, daß es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handeln soll.
- Wenn für das Arbeitsverhältnis die Anwendung der AVR vereinbart wurde, muß auch der Grund für die Befristung schriftlich im Arbeitsvertrag festgelegt worden sein.

Die Klage vor dem Arbeitsgericht muß spätestens drei Wochen nach dem Fristablauf eingehen. Es ist empfehlenswert, sich vor Ablauf der Befristung um eine Weiterbeschäftigung zu bewerben. Wurde die Anwendung der AVR vereinbart, gilt § 5 Absatz 5, wonach befristet Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden sollen.

Internet: www.ra-warnecke

E-Mail: regina.warnecke@web.de

Hinweise für die Mitarbeitervertretung

Bei der Vereinbarung einer Befristung hat die MAV kein Beteiligungsrecht. Sie wird aber häufig mit Anfragen hierzu konfrontiert und sollte mindestens wissen, daß Verstöße gegen die Vorschriften zu den Befristungsgründen die Unwirksamkeit der Befristung zur Folge haben; dies muß allerdings vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Die MAV sollte die Mitarbeiter ermutigen, die Befristungsgründe anwaltlich überprüfen zu lassen.

Wenn es einen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Auslaufen einer Befristung und der beabsichtigten Einstellung eines neuen Mitarbeiters auf diesen Arbeitsplatz gibt, kann die MAV wegen der Benachteiligung des befristet Beschäftigten widersprechen (§ 41 Absatz 1 Buchstabe b MVG).

Die MAV kann im Rahmen ihres Initiativrechts (§ 47 MVG) die unbefristete Weiterbeschäftigung des befristet Beschäftigten beantragen. Das Initiativrecht zwingt die Dienststellenleitung dazu, sich mit den Argumenten der MAV auseinanderzusetzen und ihr schriftlich zu antworten. Zwischen MAV und Dienststellenleitung kann auch eine Dienstvereinbarung darüber abgeschlossen werden, daß befristet Beschäftigte gegenüber externen Bewerbern bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden müssen. Die Kriterien für die »gleiche Eignung« sollten definiert werden.

Nach § 20 TzBfG muß die MAV informiert werden über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes. Die befristet Beschäftigten müssen über freie Arbeitsplätze informiert werden. Anhaltspunkte für Störungen im Betriebsablauf, die durch ständige Befristungen entstehen, sollten der Dienststellenleitung mitgeteilt und auf den Abschluß unbefristeter Verträge hingewirkt werden.