

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.

Den wesentlichen Inhalt der Eingruppierungsregelungen habe ich in einer für Schulungszwecke leicht redigierten Broschüre zusammengestellt, die Sie bei mir bestellen können.

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?

Die Umsetzung der Eingruppierungsregelungen erfordert von Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen einen hohen Zeitaufwand, bedeutet aber auch ein hohes Maß an Verantwortung, entscheidet doch die Eingruppierung über die Höhe des Entgeltes.

Die Eingruppierung wird nicht vereinbart, sondern ergibt sich aus den ebenfalls im Arbeitsvertrag geregelten Tätigkeiten, den Arbeitsaufgaben. Sind diese unklar formuliert, kann es zum Streit über die richtige Eingruppierung und damit über die Höhe des Entgeltes kommen.

Die Mitarbeitervertretung ist bei Eingruppierungen zu beteiligen; sie wird widersprechen, wenn sie die Eingruppierung für falsch hält. Auch der Mitarbeiter kann seinen Anspruch auf korrekte Eingruppierung durchsetzen. Auf der nächsten Seite gebe ich Ihnen Ratschläge zum Thema Eingruppierungen.

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 Geltung der AVR vereinbart worden ist, richtet sich die Eingruppierung gemäß § 12 AVR nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten.

Die Formulierung »übertragene Tätigkeiten« ist mißverständlich. Tätigkeiten können nur übertragen oder auch entzogen werden, wenn dies durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist. Zur Konkretisierung des Arbeitsvertrages werden Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen erstellt; diese werden nur Bestandteil des Arbeitsvertrages, wenn sich beide Arbeitsvertragsparteien über ihren Inhalt einig sind.

Die wichtigste Rechtsquelle auch bei der Eingruppierung bleibt also der Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, entsprechend den im Arbeitsvertrag vereinbarten Aufgaben beschäftigt und vergütet zu werden.

Wenn Klarheit über die vereinbarten Aufgaben und Tätigkeiten besteht, müssen diese eingruppiert werden nach dem Katalog der Anlage 1 zu den AVR. Die Eingruppierung muß mitgeteilt werden.

Wer nicht einverstanden ist mit der Eingruppierung, sollte schriftlich gegenüber der Leitung die korrekte Entgeltgruppe geltend machen, damit die Ausschlussfrist (12 Monate gemäß § 45 AVR) nicht greift.

Mit der schriftlichen Geltendmachung ist der Anspruch gesichert und kann nicht mehr verfallen, verjährt allerdings nach drei Jahren. Um ihn durchzusetzen, muß Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.

Internet: www.ra-warnecke

E-Mail: regina.warnecke@web.de

Hinweise für die Mitarbeitervertretung

Gemäß § 42 Buchstabe c MVG hat die Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht bei der Ein- bzw. Umgruppierung. Die Eingruppierung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung; diese darf nur verweigert werden, wenn einer der Zustimmungsverweigerungsgründe aus § 41 Absatz 1 MVG vorliegt. Die Verweigerung wird sich in Eingruppierungsfällen darauf beziehen, daß die von der Leitung vorgeschlagene Entgeltgruppe nicht dem Katalog der Anlage 1 AVR entspricht.

Der Mitarbeitervertretung muß folgendes mitgeteilt werden:

- die arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten
- die Stellenbeschreibung
- gegebenenfalls die bisherige Eingruppierung
- die beabsichtigte Eingruppierung

Die Mitarbeitervertretung ist nicht verpflichtet, fehlende Informationen selbst einzuholen, denn die umfassende Information gehört zur ordnungsgemäßen Durchführung des Beteiligungsverfahrens durch die Leitung, und die Frist beginnt erst zu laufen, wenn alle Informationen vorliegen. In Eingruppierungsfällen kann sich die Mitarbeitervertretung aber auch ein eigenes Bild durch Befragung des Mitarbeiters verschaffen.

Wenn die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung verweigern will, muß sie ihren Widerspruch schriftlich innerhalb von zwei Wochen begründen.

Kann sie sich mit ihrer Auffassung im Zustimmungsersetzungsverfahren nicht durchsetzen, sollte sie dem Mitarbeiter empfehlen, Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben; dieses ist nicht an das bisherige Ergebnis gebunden.