

## 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.

Auch im Zustimmungseretzungsverfahren können Sie sich von mir unterstützen lassen.

Wenn Ihre Dienststellenleitung den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung beim Kirchengenicht / bei der Schiedsstelle durch einen Rechtsanwalt stellen läßt, haben auch Sie als MAV Anspruch auf Vertretung durch einen Rechtsanwalt.

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

Internet: [www.ra-warnecke](http://www.ra-warnecke)

E-Mail: [regina.warnecke@web.de](mailto:regina.warnecke@web.de)

## Was tun?

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebers beendet das Arbeitsverhältnis oft überraschend und bedeutet für den Mitarbeiter fast immer den Gang zum Arbeitsamt. Ein neues Arbeitsverhältnis zu finden, ist heutzutage nicht einfach, vor allem für ältere Mitarbeiter.

Vor Ausspruch einer Kündigung muß die Mitarbeitervertretung beteiligt werden, und im Falle einer ordentlichen Kündigung muß sogar die Zustimmung der MAV vorliegen. Sie als gewählte Interessenvertretung haben also eine große Verantwortung bei der Entscheidung für oder gegen eine Kündigung.

Um diese Verantwortung wahrnehmen zu können, brauchen Sie Kenntnisse des Kündigungsschutzrechtes. Verschenken Sie nicht Ihren gesetzlich garantierten Bildungsanspruch! Jedes MAV-Mitglied sollte ein Seminar zum Kündigungsschutzrecht besuchen.

## 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 man sich gegen eine Kündigung wehren möchte, muß man binnen dreier Wochen nach Zugang Klage erheben. Dies kann durch einen Anwalt erfolgen.

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren gibt es keinen Anwaltszwang. Jedes Arbeitsgericht hat eine Rechtsantragsstelle, die behilflich beim Aufsetzen der Klageschrift ist und darauf achtet, daß die Formalien eingehalten werden (z.B. Unterschrift). Die Rechtsantragsstelle erteilt jedoch keine Rechtsauskunft; dies ist Rechtsanwälten vorbehalten.

Wenn die Zeit drängt, kein Termin beim Anwalt zu bekommen ist oder man noch unschlüssig ist, ob man sich überhaupt anwaltlich vertreten lassen will (was mit Kosten verbunden ist), kann man selbst Klage erheben, um die Frist einzuhalten. Das Arbeitsgericht Berlin sitzt am Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin. Mitzubringen sind:

- Arbeitsvertrag
- aktuelle Verdienstbescheinigung
- Kündigung

In der Begründung des Antrages sollte zum einen stehen, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist und zum anderen, daß die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung bestritten wird. Alles andere formuliert die Rechtsantragsstelle.

Nach Einreichen der Klage können Sie gern einen Beratungstermin bei mir vereinbaren, um zu klären, ob das Verfahren durch mich weitergeführt werden soll. Gegebenenfalls kann ich Prozeßkostenhilfe für Sie beantragen.

Internet: [www.ra-warnecke](http://www.ra-warnecke)

E-Mail: [regina.warnecke@web.de](mailto:regina.warnecke@web.de)

## Hinweise für die Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung muß immer beteiligt werden, und zwar vor Ausspruch der Kündigung. Andernfalls ist die Kündigung bereits aus diesem Grunde unwirksam.

In den Fällen der Probezeitkündigung (innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses) sowie der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung hat die MAV nur ein Mitberatungsrecht gemäß § 46 MVG. Sie muß aber ordnungsgemäß beteiligt werden, vor allem die Kündigungsgründe müssen umfassend dargelegt werden.

In den Fällen der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit kann eine Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn die Mitarbeitervertretung ihr zugestimmt hat bzw. wenn das Kirchengewicht/die Schiedsstelle die Zustimmung ersetzt hat.

Wenn die Mitarbeitervertretung einer Kündigung widersprechen will, muß sie dies innerhalb von zwei Wochen schriftlich unter Angabe der Gründe der Dienststellenleitung mitteilen. Sie kann auch innerhalb der Zweiwochenfrist um Erörterung bitten. Die Erörterung dient jedoch nicht dazu, fehlende Informationen nachzufordern. In der Erörterung, die mit der gesamten MAV und der Dienststellenleitung stattfindet, werden Argumente ausgetauscht mit dem Ziel, sich gütlich zu einigen.

Zu den Aufgaben der Dienststellenleitung im Beteiligungsverfahren gehört es, alle Informationen an die MAV zu geben, andernfalls beginnt die Zweiwochenfrist nicht zu laufen.

Verpaßt die MAV die Zweiwochenfrist, gilt die Zustimmung als erteilt, unabhängig davon, aus welchen Gründen die Frist überschritten wurde.