

Aufstellung mitbestimmungs- und mitberatungspflichtiger Maßnahmen

§ 39 MVG – Fälle der vollen Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten (Fragebogen Mitarbeiter-/Jahresgespräche)
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, Teilnehmerauswahl (die nicht schon durch kirchliche oder staatliche Bestimmungen vorgegeben sind) – um zu erreichen, dass alle Mitarbeiter gleiche Chancen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung haben
 - Anzahl und Zeitpunkt der Veranstaltungen
 - Regelungen für eine einzuhaltende Reihenfolge von Mitarbeitern
 - Festlegung von Auslagen, Fahrt- und Nebenkosten
- d) Auswahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildung
 - mitbestimmungspflichtige Fortbildung = Kenntnisse, die über die bloße fehlerfreie und ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben hinausgehen und eine zusätzliche Qualifikation verschaffen
 - nicht mitbestimmungspflichtig z. B. Hygienevorschriften für Küchenpersonal, sozialversicherungsrechtliche Änderungen mit Auswirkungen auf die tägliche Arbeit von Mitarbeitern der Personalstelle
- e) Einführung und Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen

§ 40 MVG – Fälle der vollen Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten:

- a) Bestellung und Abberufung von Betriebs- und Vertrauensärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren
 - Bestellung betrieblicher Sicherheitsbeauftragter
 - organisatorische, medizinische, technische Maßnahmen
 - Auswahl der beauftragten Firmen oder Personen
 - Arbeits- und Sicherheitsanweisungen
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen
 - Kantinen
 - Sozialräume
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen
 - Lage der Arbeitszeiten und Pausen, nicht die Dauer
 - Umfang der täglichen Arbeitszeit
 - Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage
 - Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden von mehreren Personen
 - Dienstpläne sind mitbestimmungspflichtig
 - Einführung und Gestaltung von gleitender Arbeitszeit mit Festlegung der Kernarbeitszeit
 - Einführung eines Bereitschaftsdienstes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit
 - Einführung von Rufbereitschaft
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan
 - Festlegung von Schließzeiten in Einrichtungen
 - Festlegung von Einrichtungsferien
 - Urlaubssperren
- f) Aufstellung von Sozialplänen
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung
 - Regelung der Licht-, Luft, Temperaturverhältnisse, Zug, Lärm
 - Arbeitsmittel und Anordnung der Arbeitsmittel
 - Raumbedarf, Sitzgelegenheiten,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
 - Einführung neuer Software mit grundsätzlich neuen Anforderungen

- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs
- Arbeitsumverteilung zum Ausgleich von Stellenkürzung, wenn das Personal nicht gleichzeitig weniger in Anspruch genommen wird
 - Einsparung von Personal, wenn damit Verbesserung von Arbeitsaufwand und Arbeitsergebnis angestrebt wird
 - Geschäftsverteilung oder Arbeitsverteilung
 - Zuweisung von weiteren Aufgabenkreisen oder Kürzung der zugemessenen Zeitspanne, wenn der Mitarbeiter keine Möglichkeit hat, der höheren Arbeitsleistung auszuweichen
 - Kürzung von Vor- und Nachbereitungszeit
- j) Verhaltens- und Leistungskontrolle – bei Einführung und Anwendung
- Arbeitszeiterfassungs-Technik (Stechuhr)
 - Zugangskontrollen
 - Einzelverbindungs-nachweise dienstlicher Telefonanschlüsse
 - Internet und Intranetanschlüsse, wenn Zugriffe von der Software dokumentiert werden
 - Videoüberwachung am Arbeitsplatz
 - Pflegedokumentation, Dokumentation über Kindesentwicklung, Dokumentation sozialpädagogischer Fachleistungen,
 - Sammeln der von einer Sekretärin gefertigten Schriftsätze in einem Tagesordner zusätzlich zur Aufbewahrung in der Sachakte
- k) Ordnung und Verhalten im Betrieb/der Dienststelle
- Haus-/Betriebsordnung
 - Regelung über das Verhalten der Mitarbeiter im Dienst (für einen ungestörten Arbeitsablauf und reibungsloses Zusammenleben und Zusammenwirken der Mitarbeiter)
 - Alkohol- und Rauchverbot
 - Tragen von Dienstkleidung/Schutzkleidung
 - Ethikrichtlinien
 - Inter- und Intranetnutzung
 - Namensschilder auf Dienstkleidung
 - Parkplatznutzung
 - private Telefonnutzung
 - Formulare zum Arztbesuch
 - Bescheinigung für Arztbesuch während Arbeitszeit
 - Anweisung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor Ablauf des dritten Kalendertages vorzulegen
 - Radiohören im Betrieb
 - Anordnung zur Führung von Tätigkeitsberichten
 - Ausfüllen von Tageszetteln/Überstundennachweisen

- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft – wenn die Teilnahme in das Ermessen der Beschäftigten gestellt ist
- Weihnachtsfeiern
 - Betriebsausflüge
 - Sportveranstaltungen
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützung der sonstigen Zuwendungen
- Arbeitgeberdarlehen, Gehaltsvorschüsse
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland – Vergabe und Kündigung und Nutzungsbedingungen
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

§ 42 – Fälle der eingeschränkte Mitbestimmung:

- a) Einstellung – sobald sie beabsichtigt ist, d. h. die MAV ist hinzuziehen, sobald die Entscheidung getroffen wurde, eine bestimmte Person einzustellen, noch bevor der Arbeitsvertrag selbst geschlossen ist.

Ist eine Einstellung unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts erfolgt, kann die MAV innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Rechtsverletzung das Kirchengericht anrufen und die Unwirksamkeit der Einstellung feststellen lassen.

Bei fehlender oder mangelnder Beteiligung bei einer Einstellung ist zwar der Arbeitsvertrag wirksam. Die MAV kann aber verlangen, dass die Beschäftigung in der Dienststelle unterbleibt, bis das Beteiligungsverfahren korrekt durchgeführt worden ist.

Unter Einstellung fällt:

- wenn ein bisher befristeter Vertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verändert wird
- eine Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- wenn ein neues Arbeitsverhältnis im (unmittelbaren) Anschluss an ein beendetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber begonnen wird.
- Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, Erhöhung/Verminderung der Arbeitszeit
- eine „Versetzung“ (= Einstellung für die aufnehmende Dienststelle)
- befristete Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit
- Beschäftigung aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages
- Einsatz von Personal anderer Arbeitgeber/Drittunternehmen/Mitarbeiter einer Service-GmbH
- Bundesfreiwilligendienst
- Ehrenamtliche, wenn sie eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit ausüben
- Übungsleiter
- ABM-Kräfte
- studentische Hilfskräfte
- Umschüler
- geringfügig Beschäftigte

mitbestimmungspflichtig ist auch die Aufstockung der Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden/Woche für länger als einen Monat

- b) Ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit
- c) Eingruppierung
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten (z. B. wenn eine Kinderpflegerin eine Weiterbildung zur päd. Fachkraft absolviert und als diese weiter beschäftigt wird)

- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle mit gleichzeitigem Ortswechsel
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle für mehr als drei Monate
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus
- i) Anordnungen, die die freie Wohnungswahl beschränken
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung

§ 46 – Fälle der Mitberatung – wobei Nichtbeteiligung oder Nichtzustimmung der MAV durchaus Auswirkungen hat.

- a) Auflösung, Verlegung, Zusammenlegung von Dienststellen
- b) außerordentliche Kündigung
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs
- g) Schadensersatzansprüche von in Anspruch genommenen Mitarbeitern
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte