

1. Ziel

Die MAV wird als satzungsgemäßes Organ gebildet und übernimmt die Aufgabe einer Interessenvertretung für die Beschäftigten der Werkgemeinschaft und der weiteren Unternehmen des Verbundes Schloss Hamborn.

Die MAV strebt eine faire und konstruktive Auseinandersetzung mit den Leitungsgremien an und verfolgt das Ziel einer positiven Entwicklung für die Einrichtung wie für die Mitarbeitenden. Die MAV arbeitet dabei vertrauensbildend und vertrauensvoll mit den jeweiligen Leitungsgremien zusammen und es wird eine gegenseitige Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung angestrebt.

2. Aufgaben

Die MAV vertritt die Interessen der Mitarbeitenden des Unternehmensverbundes Schloss Hamborn gegenüber den jeweiligen Leitungsgremien.

Sie achtet dabei auf eine gleiche und gerechte Behandlung der Mitarbeitenden.

Zum Unternehmensverbund gehören derzeit:

Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. mit folgenden Zweckbetrieben:

- Kinder- und Jugendhilfe Landschulheim
- Kompetenzförderung
- Reha-Klinik
- Selbständig Leben mit Assistenz

Die Tochtergesellschaften:

- Altenwerk Schloss Hamborn gGmbH
- Hofgut Schloss Hamborn gGmbH

Die kooperierenden Vereine:

- Rudolf-Steiner-Schule Schloss Hamborn e.V.
- Waldorfkindergarten Schloss Hamborn e.V. (erstmal raus).

Die MAV kann/soll zu diesem Zweck

- kann Maßnahmen zur Unternehmensentwicklung proaktiv anregen, die denen in der Präambel aufgeführten Zielen zweckdienlich sind
- soll Anregungen und berechtigte Beschwerden von Mitarbeitenden entgegennehmen und in diesem Sinne oder zum Schutz der Mitarbeitenden auf deren Bearbeitung und Erledigung hinwirken
- soll Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung anregen bzw. einfordern
- soll die (gesondert zu wählende) Schwerbehinderten-Vertretung (nach SGB IX, §176) in die Arbeit der MAV einbinden
- kann im Rahmen der folgenden Bestimmungen bei Unternehmensangelegenheiten Mitwirkung und Mitbestimmung ausüben bzw. Informationen erlangen

3. Rechte der MAV

Die MAV erhält Informationen, die zur Aufgabenerfüllung notwendig sind, von den Leitungsgremien zeitnah nach Beschluss. Insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

- Abmahnungen und Ermahnungen
- Stellenplan, Bruttolohn- bzw. Bruttogehaltslisten, Arbeitszeitnachweise usw., auf Antrag
- Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten, fallbezogen auf Antrag (u.a. Bilanz, Gewinn und Verlustrechnung, Kostenstellenrechnung, Lagebericht, Haustarife)

Personenbezogene Daten bedürfen vor Einsicht durch die MAV ebenfalls der schriftlichen Einverständniserklärung der betreffenden Person.

Die MAV hat bei folgenden Themen

Mitwirkungsrechte:

- Versetzungen von Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmensverbundes
- Gestaltung von Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Bereitschaftszeiten, Dienstplänen, Urlaubsregelung und Zeiterfassung
- Gestaltung der jeweiligen Gehaltstarife
- Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- Bei arbeitgeberseitiger Kündigung von Mitarbeitenden

Mitwirkung wird dergestalt ausgeübt, dass in den oben bezeichneten Angelegenheiten die notwendigen Informationen durch die Leitungsgremien zur Verfügung gestellt werden und eine Anhörung der MAV dazu erfolgt. Die MAV wird eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme abgeben, die das jeweilige Leitungsgremium zu berücksichtigen hat.

Die MAV hat bei folgenden Themen

Mitbestimmungsrechte:

- Bei Schließung von Betriebsteilen oder Abteilungen hinsichtlich des Umgangs mit den betroffenen Mitarbeitenden.
- Bei Aufgabe ganzer Betriebe hinsichtlich des Umgangs mit den betroffenen Mitarbeitenden.
- Bei der Erarbeitung und Erstellung von Betriebsvereinbarungen.

Mitbestimmung wird dergestalt ausgeübt, dass in den oben bezeichneten Angelegenheiten die notwendigen Informationen durch die Leitungsgremien zur Verfügung gestellt werden und eine Anhörung der MAV dazu erfolgt. Die MAV wird eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme abgeben. Das jeweilige Leitungsgremium hat mit der MAV einen Konsens hierüber herzustellen. Sollte ein Konsens nicht herzustellen sein, entscheidet der Vorstand der Werkgemeinschaft nach Absprache mit dem Aufsichtsrat oder einer fallbezogen einzusetzenden Schlichtungsstelle.

Die MAV kann als Vertrauensstelle nach eigenem Ermessen bei Konflikten zwischen Mitarbeitenden tätig werden. Dies kann sowohl auf Antrag eines Mitarbeitenden als auch auf Antrag der Leitungsgremien wie auch proaktiv bei Beobachtung entsprechender Konfliktlagen möglich sein. Die MAV sucht in einem solchen Fall den Kontakt zu den Mitarbeitenden bzw. zu dem jeweiligen Leitungsgremium und informiert.

4. Pflichten der MAV

Die MAV wird alle Informationen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit als MAV zufließen vertraulich behandeln. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten. Es gelten die zugrundeliegenden Bestimmungen der EU-DSGVO. Die MAV hat bei ihren Aktivitäten stets das Gesamtwohl des Unternehmensverbundes Schloss Hamborn im Blick und fördert Maßnahmen, die diesem Gesamtwohl und der Weiterentwicklung förderlich sind.

5. Schweigepflicht

Die Mitglieder der MAV haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten. Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der MAV. Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der MAV. Eine Schweigepflichtserklärung wird bei Beginn der Amtszeit von den einzelnen MAV Mitgliedern unterschrieben.

6. Zusammensetzung der MAV

Die MAV wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen für eine Amtszeit von drei Jahren gebildet. Die MAV besteht aus bis zu 7 Personen. Bei Ausscheiden eines MAV-Mitarbeitenden ist die MAV berechtigt eine Wahl für die Nachbesetzung anzuordnen die von der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. durchgeführt wird.

Die kooperierenden Vereine der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. können vor dem Beginn einer Wahlperiode wählen, ob sie sich an dem Gremium beteiligen. Beteiligt sich ein kooperierender Verein nicht an der MAV-Wahl, dürfen sich keine Arbeitnehmenden dieses Vereins zur Wahl aufstellen lassen und sind nicht wahlberechtigt. Außerdem werden die Mitarbeitenden des nicht kooperierenden Vereins in der folgenden Wahlperiode nicht von der MAV vertreten.

Zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erhält die MAV eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle. Diese wird, je nach Arbeitsaufwand auf den Kreis der MAV Mitglieder verteilt. Die Freistellung verringert sich prozentual um die Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden der nicht teilnehmenden kooperierenden Vereine. Dabei wird der Umfang der Freistellung kaufmännisch auf zwanzigstel gerundet. Als Stichtag zur Feststellung der Mitarbeitenden-Anzahl ist hierbei der 31.12. des Vorjahres zu wählen.

Die MAV trifft sich regelmäßig, in der Regel 14-tägig.

7. Wahl der MAV

Die MAV wird durch eine Urwahl aller Beschäftigten des Unternehmensverbundes Schloss Hamborn gewählt. Die Wahl erfolgt schriftlich in geheimer Wahl. Zur Wahl kann sich jede/r sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r einer sich gem. Punkt 6 an der MAV beteiligenden Organisation des Unternehmensverbundes Schloss Hamborn stellen, der im Sinne des BetrVG § 5 Abs. 3 kein leitender Angestellter ist. Jede/r Wahlberechtigte/r darf maximal so viele Stimmen vergeben, wie Kandidat:Innen zur Wahl stehen. Dabei darf pro Kandidat:In maximal eine Stimme vergeben werden. Als gewählt gilt, wer zu den ersten sieben Kandidierenden mit den meisten Stimmen zählt und über mehr als 25% der gültigen abgegebenen Stimmen verfügt. Bei Stimmengleichheit wird eine Stichwahl durchgeführt. Gelten weniger als drei Kandidierende als gewählt, wird eine Neuwahl durchgeführt.

Betriebe können in einer Vorwahl Kandidierende wählen, die sich für den Betrieb zur Wahl stellen.

8. Ausstattung mit Sachmitteln, Fortbildung und Beratung

Der MAV werden Sachmittel gewährt, die zur Ausübung der Tätigkeit notwendig sind. Hierzu gehören neben den Räumen auch die erforderlichen Sachmittel. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Fortbildung und Beratung, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Diese Sachmittel oder Fortbildungen werden in der Arbeitszeit durchgeführt. Die Kosten werden prozentual durch die Bereiche übernommen.