



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
in der Diözese Eichstätt – Bereich A
Luitpoldstraße 2
85072 Eichstätt
Tel. 08421 50-614
E-Mail: diag-mav-a@bistum-eichstaett.de
Homepage:
<https://diag-mav-a.bistum-eichstaett.de>

Freistellung und Reduzierung der übertragenen Aufgaben für MAV-Tätigkeiten

„Sowieso schon Arbeit bis zum Abwinken, und dann auch noch zusätzlich MAV-Arbeit machen? Wie soll das denn funktionieren? Danke, aber Nein...“

Stimmt, so kann es nicht gehen – aber dafür gibt ein Mittel: Die Freistellung.

Die Mitarbeitervertretungsordnung kennt eine generelle Freistellung im erforderlichen Umfang, die jederzeit gegeben ist (§ 15 (2) MAVO).

Eine echte qualifizierte Freistellung mit entsprechenden Kontingenten wird aber erst als Sonderregelung in Einrichtungen mit mehr als 300 Mitarbeiter*nnen wirksam:

Qualifizierte Freistellung:

Die MAVen größerer Einrichtungen kommen nach §15 Abs. 3 MAVO in den Genuss einer qualifizierten Freistellung im Umfang von mindestens zwei halben Stellen. Die Aufteilung der Freistellungskontingente wird beim Dienstgeber beantragt, die Zeiten können per Beschluss auch flexibel auf die einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden, was in der Praxis meist gut und ohne Reibungsverluste umsetzbar ist.

Freistellung im erforderlichen Umfang:

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) gewährleistet eine entsprechende Freistellung § 15 (2) MAVO: „Die Mitglieder der MAV sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.“

...„zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“....

Die MAV als Gremium, sowie die einzelnen Mitglieder entscheiden selbst, wieviel Zeit zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Arbeit notwendig ist. Die Freistellung wird vom Dienstgeber gewährt. Die Gewährung bedeutet weder ein Genehmigungs- noch ein Prüfrecht des Dienstgebers bezüglich der Freistellung und ihrer Erforderlichkeit.

Die Gewährung der Freistellung bedeutet, dass der Dienstgeber die Entscheidung der Mitarbeitervertreter*in zu vollziehen hat.

... „von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen“

Der MAV-Tätigkeit ist grundsätzlich Vorrang vor der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben einzuräumen. Es müssen entsprechende Vertretungen zur Verfügung gestellt werden. Vertretungsregelungen sind z. B. im Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst, sowie bei Lehrer*innen/, Heilpädagog*innen in Förderschulen notwendig. Lehrkräfte müssen eine Ermäßigung im Stundendeputat erhalten. Eine fehlende Reduzierung des Pflichtstunden-deputats bedeutet, dass MAV-Arbeit nur in der Freizeit geleistet wird.

... „Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben“

Die Mitglieder der MAV müssen in entsprechender Weise von ihrer dienstlichen Arbeit entlastet werden. Bei einer Verwaltungskraft zum Beispiel bedeutet das, dass sie von konkreten Arbeiten entlastet werden muss.

Viele MAVen kleinerer Einrichtungen - bei 80% der MAVen mit bis zu 9 Mitgliedern - leiden darunter, dass ihnen die Zeit fehlt, um ihre vielfältigen Aufgaben zu erfüllen. Dies zeigten Umfrage deutlich.

Obwohl diese MAVen einen Anspruch auf eine Freistellung im erforderlichen Umfang haben, scheitert die Umsetzung im Alltag häufig daran, dass es für die Mitarbeitervertreter*innen keinen Ersatz in deren Abteilungen gibt. Deren Fehlen ist dann nicht im Dienstplan kompensiert, also der Umfang der MAV-Tätigkeit nicht im Stellenplan entsprechend aufgestockt. In der Praxis kann die Freistellung bei einem knappen Dienstplan dann nicht umgesetzt werden, und es findet keine Reduktion der übertragenen Aufgaben statt.

Pauschalierte Freistellung:

Sofern keine qualifizierte Freistellung gegeben ist und eine Freistellung im

erforderlichen Umfang nicht praktikabel ist, stellt die sogenannte pauschalierte Freistellung (inklusive Reduktion der übertragenen Aufgaben) eine sinnvolle wenn-gleich nicht erzwingbare Vorgehensweise dar.

Diese Methode ist nicht in der MAVO vorgesehen und daher nur in direkter Absprache mit dem Dienstgeber möglich, sie stellt aber eine sowohl für Dienstgeber als auch für Mitarbeitervertreter verlässliche und alltagstaugliche Variante dar.

Wie viel Zeit benötigt meine MAV-Arbeit? Um dies bemessen zu können, kommt eine Nachbetrachtung der geleisteten MAV-Arbeit als Berechnungsgrundlage in Frage:

$$\begin{aligned} &(\text{MAV-Stunden} / \text{Sollstunden}) \times 100 = \text{Freistellungsanspruch in \%} \\ &(\mathbf{75} / \mathbf{480}) \times 100 = 15,625 (\%). \end{aligned}$$

In einem durchschnittlichen Quartal mit rund 60 Arbeitstagen und 8 Stunden täglicher Arbeitszeit ergibt sich eine Arbeitsschuld von **480** Stunden (ohne Urlaub, Krankheit oder anderen Ausfallzeiten).

Hat man in dieser Zeit beispielsweise **75** MAV-Stunden geleistet, so entstünde ein Freistellungsanspruch von ~15% im folgenden Quartal. Im obigen Beispiel würde man daher bereits bei der Dienstplanung rd. 3 MAV-Tage im Monat berücksichtigen.

Wie setze ich meine Interessen durch?

Die tatsächlich geleistete MAV-Arbeit, sorgfältig in allen Facetten über ein Quartal dokumentiert, liefert den Anspruch auf die für das nächste Quartal zu gewährende Freistellung und Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Die Umsetzung der Reduzierung hängt von der Art der Arbeit ab. Denkbar ist die Verringerung der zu bearbeiteten Fallzahlen oder die Abgabe einzelner Arbeitsvorgänge.

Kommt es dennoch zu einem Streit mit dem Dienstgeber über Freistellung und Reduzierung der übertragenen Aufgaben, kann unter Anwendung dieses Verfahrens eine verlässliche Klärung über die Einigungsstelle erwirkt werden.

FAZIT: MAV-Arbeit erfolgt ehrenamtlich und unentgeltlich. Für die MAV-Arbeit ist es unabdingbar, dass sie grundsätzlich Vorrang vor der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit hat.

Um wirkungsvolle MAV-Arbeit im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit leisten zu können, benötigt vor allem ausreichend „freie“ Zeit, um die Aufgaben in Ruhe ausführen zu können. Der benötigte Zeitaufwand wie auch die damit verbundene Reduzierung der übertragenen Aufgaben werden über eine zeitliche Freistellung in der MAVO geregelt.

Große MAVen haben Anspruch auf eine qualifizierte Freistellung, kleine MAVen „nur“ auf die Freistellung im erforderlichen Umfang. Diese sollten daher nicht nur anlassbezogen und spontan tätig werden, sondern vielmehr versuchen, mit der pauschalierten Freistellung eine vernünftige Lösung mit ihrem Dienstgeber zu erzielen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre **DiAG-MAV-A** im Bistum Eichstätt