

# Willkommen

Rechtsstellung und Freistellung  
der MAV und ihren Mitgliedern



# LAUTERBACH •

Fachanwälte  
Rechtsanwälte



## Frank Lauterbach

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Insolvenzrecht  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
geprft. Wirtschaftsassistent

Arbeitsrecht  
Insolvenzrecht  
Unternehmensrecht



## Claudia Steinbauer

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



## Verena Redwitz-Schechl

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

# Rechtsstellung:

## § 15 Abs. 1 MAVO:

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.



innere Unabhängigkeit als MAV-Mitglied und MAV als Organ soll gewährleistet werden



weder Vorteile noch Nachteile

# Freistellung:

## § 15 Abs. 2 MAVO:

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Der Anspruch beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

 anlassbezogene Freistellung

Umfang der Arbeitsbefreiung ist nicht für alle MAV-Mitglieder gleich, sondern abhängig von der konkreten Aufgabenstellung und Funktion des einzelnen MAV-Mitglieds

beachte: in Einrichtungen mit freigestellten MAV-Mitgliedern ist eine Arbeitsbefreiung für nicht freigestellte MAV-Mitglieder grds. nicht erforderlich, wenn die freigestellten MAV-Mitglieder nicht ausgelastet sind

(Ausnahme: z.B. besondere Sachkunde, Besonderheit des Einzelfalls )

# Freistellung:

## Verfahren:

MAV-Mitglied muss sich zur Ausübung der MAV-Tätigkeit beim DG abmelden und die voraussichtliche Rückkehr an den Arbeitsplatz anzeigen

- unter Angabe von Ort, Zeitpunkt und Dauer (nicht: Art oder Inhalt der Tätigkeit)

aber: genauere Schilderung der MAV-Tätigkeit kann dann erforderlich sein, wenn der DG bei der Abmeldung darlegt, dass das MAV-Mitglied für die beabsichtigte Zeit der MAV-Tätigkeit unabkömmlich ist und betriebsbedingte Gründe eine zeitliche Verschiebung benötigen

- keine persönliche Abmeldung und auch keine Zustimmung des DG erforderlich
- Abmeldepflicht besteht grds. auch bei der Ausübung der MAV-Tätigkeit am Arbeitsplatz
- Verletzung der Abmeldepflicht kann zu einer Abmahnung führen

# Freistellung:

## § 15 Abs. 3 MAVO:

Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – zum Zeitpunkt der Wahl – mehr als

- 300 Wahlberechtigten 2 Mitglieder der MAV
- 600 Wahlberechtigten 3 Mitglieder der MAV
- 1.000 Wahlberechtigten 4 Mitglieder der MAV
- 1.500 Wahlberechtigten 6 Mitglieder der MAV

Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der MAV.

 pauschale Freistellung

anderweitige Regelung während der Amtszeit der MAV möglich (Einigung zwischen Dienstgeber und MAV notwendig)

# Freistellung:

## § 15 Abs. 3 MAVO:

beachte:

- nur Befreiung von der beruflichen Tätigkeit, nicht von sonstigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- Verpflichtung zur Anwesenheit in der Einrichtung während der Arbeitszeit
- Abmeldung beim Dienstgeber bei Verlassen der Einrichtung während der Arbeitszeit
- zusätzliche Freistellung weiterer MAV-Mitglieder, wenn und soweit sie zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der der MAV obliegenden Aufgaben erforderlich ist

# Nachholung beruflicher Entwicklung:

## § 15 Abs. 3a MAVO:

Bei völliger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit ist dem Mitglied innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen

Der Zeitraum erhöht sich auf 2 Jahre, wenn das Mitglied drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten vollständig freigestellt war



# Anspruch auf Arbeitsbefreiung:

## § 15 Abs. 4 MAVO:

Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der MAV, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der MAV Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts

### einrichtungsbedingte Gründe

Gründe für die MAV-Tätigkeit müssen objektiv außerhalb der Arbeitszeit eines MAV-Mitglieds liegen, d.h. die Gründe für die MAV-Tätigkeit müssen durch den DG verursacht sein



Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden; ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der DG die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten

# Reisezeiten:

## § 15 Abs. 6 MAVO:

Für Reisezeiten von Mitgliedern der MAV gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen



wie angeordnete Dienstzeiten zu behandeln

# Anrufung der Einigungsstelle:

## § 15 Abs. 5 MAVO:

Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der MAV die Einigungsstelle

Die Einigungsstelle hat zu entscheiden,

- wie in einem konkreten Fall der notwendige Umfang der Freistellung zur Durchführung der MAV-Tätigkeit nach § 15 Abs. 2 festgelegt wird oder wie die Reduzierung der übertragenen Aufgaben zu erfolgen hat
- ob in einem konkreten Fall Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus einrichtungsbezogenen Gründen für die MAV-Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit gegeben ist



zwingendes, außergerichtliches Vorverfahren

Rechtsschutzbedürfnis fehlt bei sofortiger Klage  
(KAGH, Urteil vom 08.07.2016, M 11/2015)

# Adressen:

## Einigungsstelle:

Einigungsstelle für die Erzdiözese München und Freising  
c/o Erzbischöfliches Ordinariat  
Rochusstraße 5  
80333 München

## Kirchliches Arbeitsgericht:

Kirchliches Arbeitsgericht der Bay. (Erz-) Diözesen  
c/o Bischöfliches Ordinariat  
Fronhof 4  
86152 Augsburg

# (erweiterte) Gesamt-MAV:

## § 24 Abs. 4 S. 4:

Durch (freiwillige) Dienstvereinbarung kann geregelt werden , ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamt-MAV oder der erweiterten Gesamt-MAV pauschal freigestellt werden sollen

## § 24 Abs. 9:

Für die Gesamt-MAV oder erweiterte Gesamt-MAV gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.



keine pauschale, sondern nur anlassbezogene Freistellung  
anderweitige Regelung nur über freiwillige Dienstvereinbarung möglich

# Wirtschaftsausschuss:

## § 27b Abs. 4 S.4:

Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der (erweiterten) GMAV an.



Anspruch auf anlassbezogene Freistellung

## beachte:

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche (§ 16 Abs. 3 MAVO)

# Schulung der MAV:

## § 16 Abs. 1 S. 1:

Den Mitgliedern der MAV ist auf Antrag der MAV während der Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn

- diese die für die Arbeit der MAV erforderlichen Kenntnisse vermitteln,
- von der Erzdiözese oder dem Caritasverband als geeignet anerkannt sind und
- dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen

## § 16 Abs. 1 S. 2:

Bei Mitgliedschaften in mehreren MAVen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden

## § 16 Abs. 1 S. 3:

Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, deren Teilnahme an der Schulungsveranstaltung außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der MAV

# Schulung der MAV:

**P:** Arbeitsbefreiung bis zu insgesamt 3 Wochen = ?? Tage

**Urteil des KAG Mainz M 01/17 Tr:** (MAVin arbeitet an 6 Tagen/Woche)

- der 3-Wochen-Zeitraum ist nicht isoliert zu betrachten, sondern im Gesamtzusammenhang mit der Gesamtregelung zum Schulungsanspruch
- es wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt. Von der Arbeit befreit werden kann ein Mitarbeiter nur dort, wo eine Pflicht zur Arbeit besteht
- bei einer 5-Tage-Woche besteht nur an 5 Tagen die Pflicht zur Arbeit; bei einer 6-Tage-Woche an 6 Tagen. An den übrigen Tagen hat der Mitarbeiter frei und kann somit nicht von der Arbeit freigestellt werden
- demgemäß besteht nur Anspruch auf 3 x 6 Tage = 18 Tage bezahlte Freistellung



was ist bei Teilzeitkräften, die weniger als 5 Tage in der Woche arbeiten??  
wie ist § 16 Abs. 1 Satz 3 MAVO zu verstehen??



# Erfahrungsaustausch:

## Impulsfragen:

- Gibt es konkrete Streitigkeiten zu Freistellungen allgemein in den Einrichtungen?
- Wurden schon Einigungsstellenverfahren/Klagen durchgeführt bzw. angedacht?
- Wie wird die Abmeldung/Rückmeldung in der Einrichtung gehandhabt?
- Wird die benötigte Zeit für MAV-Tätigkeit intern dokumentiert?
- Gibt es Streitigkeiten im Hinblick auf die Freistellung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/Innen bezüglich der Teilnahme an Schulungen?
- Wo sehen Sie bei Ihrer MAV konkreten Handlungsbedarf bezüglich Freistellungen?
- Was sind die Vor- bzw. Nachteile der pauschalen bzw. anlassbezogenen Freistellung?
- Wie kann am besten der tatsächliche Aufwand an MAV-Arbeit erfasst und dokumentiert werden?