

Die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung (MAV) – § 15 MAVO

Was bedeutet Anspruch auf Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit, Aufgabenreduzierung oder Freizeitausgleich für die Mitglieder der MAV?

§ 15 MAVO regelt die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung (MAV). Freistellungsanspruch und Prinzip Ehrenamt sollen die Unabhängigkeit der MAV und ihrer Mitglieder sichern. Ihre Entscheidungen sollen weder durch das Gewähren von Vorteilen noch von Nachteilen beeinflusst werden können.

Die Vorschrift normiert, dass

- die Mitglieder ihr Amt unentgeltlich als **Ehrenamt** führen (Abs. 1)
- im **notwendigen Umfang** von der dienstlichen Tätigkeit **freizustellen** sind (Abs. 2)
- MAVen großer Einrichtungen (ab 301 Wahlberechtigte) einen Antrag auf **pauschale Freistellung** stellen können (Abs. 3)
- die **berufliche (Weiter-)Entwicklung** voll freigestellter Mitglieder nach Beendigung des MAV-Amtes gewährleistet ist (Abs. 3a)
- ein Anspruch auf **Freizeitausgleich** besteht, sofern MAV-Aufgaben einrichtungsbedingt außerhalb der individuellen Arbeitszeit wahrgenommen werden (Abs. 4)
- auf Antrag der MAV die **Einigungsstelle** entscheidet, wenn die notwendige Freistellung bzw. der notwendige Freizeitausgleich nicht gewährt wird (Abs. 5) und
- für **Reisezeiten** der MAV-Mitglieder die Dienstreiseregulungen der AVO bzw. AVR gelten, sofern eine Dienstreise vorliegt (Abs. 6).

1. Geltungsbereich

Die Regelungen des § 15 MAVO gelten für die Mitglieder der MAV und für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten¹. Für Ersatzmitglieder gelten die Regelungen erst, wenn sie auf Dauer in die MAV nachgerückt sind oder vorübergehend für ein verhindertes Mitglied MAV-Aufgaben übernehmen.

¹ § 52 Abs. 5 MAVO.

2. Ehrenamt, § 15 Abs. 1 MAVO

Die Mitglieder der MAV führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie erhalten für die Tätigkeit in der MAV keine besonderen finanziellen Zuwendungen und sie dürfen aus ihrem Amt auch keine geldlichen oder geldwerten Vorteile ziehen, weder unmittelbar noch mittelbar.² Die MAV-Mitglieder dürfen aufgrund ihres Amtes aber auch nicht benachteiligt werden, indem sie z.B. während ihrer Amtszeit weniger Vergütung erhalten als vergleichbare Kolleginnen und Kollegen ihrer Berufsgruppe. **Die Tätigkeit in der MAV ist der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit gleichgesetzt.**³

Das Prinzip Ehrenamt soll die Unabhängigkeit der MAV gewährleisten.

3. Anlassbezogene Freistellung, § 15 Abs. 2 MAVO

Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) zur **ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.**

a) Voraussetzungen

Es muss sich um eine **mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgabe** handeln und die Freistellung muss zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgabe **notwendig** sein.

aa) Was sind „mitarbeitervertretungsrechtliche“ Aufgaben?

Zur Amtstätigkeit der MAV gehören alle ihr nach der MAVO (auch unter Berücksichtigung anderer, auch staatlicher Gesetze) übertragenen Aufgaben. Dazu gehören insbesondere die allgemeinen Aufgaben nach den §§ 26 und 27 MAVO, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und -pflichten nach §§ 29 bis 38 MAVO, Sprechstunden für die Beschäftigten, Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an Sitzungen der MAV, Mitarbeiterversammlungen, Dienstgebergesprächen und Verfahren vor der Einigungsstelle oder des Kirchlichen Arbeitsgerichts⁴.

bb) Was bedeutet „notwendiger“ Umfang?

Der Begriff „notwendig“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und bedarf der Auslegung. **Es kommt darauf an, ob das betreffende MAV-Mitglied die Arbeitsversäumnis bei gewissenhafter Überlegung und nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der gegebenen Tatsachen und aller Umstände für notwendig halten konnte.**⁵ Das bedeutet, dass die MAV einen Beurteilungsspielraum hat.⁶

² Gescher, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 15 Rn. 4.

³ Eder, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 15 Rn. 10.

⁴ Anlage 1 „Mögliche MAV-Tätigkeiten“, Seite 10; Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 6.

⁵ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 7 und 9.

⁶ Eder, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 15 Rn. 23.

Es ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Die Interessen der MAV, die Aufgabe wie geplant wahrzunehmen, sind mit den Interessen der Einrichtung, die Aufgabe beispielsweise später durchzuführen oder von einem anderen MAV-Mitglied erledigen lassen, abzuwägen. Denn die MAV hat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auf die Belange der Einrichtung Rücksicht zu nehmen. Sie darf hierdurch aber nicht an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gehindert werden.

Es ist von einem objektiven Standpunkt aus zu fragen, ob die Wahrnehmung der MAV-Aufgaben zu diesem Zeitpunkt, in diesem Umfang und von diesem MAV-Mitglied erforderlich ist. Im Einzelfall könnte beispielsweise ein anderes MAV-Mitglied die Aufgabe aufgrund seiner Sachkenntnis schneller und effektiver erledigen oder die Aufgabe könnte zu einem anderen Zeitpunkt problemlos erledigt werden.

Die MAV braucht aber nicht die Zustimmung des Dienstgebers. Das MAV-Mitglied muss sich jedoch vor Verlassen des Arbeitsplatzes ordnungsgemäß abmelden.⁷ Die MAV-Mitglieder haben bei Ausübung ihres Amtes den **Grundsatz der Sparsamkeit** zu beachten.

b) Reduzierung der übertragenen Aufgaben – § 15 Abs. 2 Satz 2 MAVO

Die Freistellung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Denn das MAV-Mitglied muss Zeiten, in denen es MAV-Aufgaben wahrnimmt, nicht nacharbeiten. Die Reduzierung der Aufgaben ist eine logische Folge des Freistellungsanspruches.

Das MAV-Mitglied hat aber nicht das Recht selbst zu entscheiden, welche dienstlichen Aufgaben es künftig nicht mehr wahrnimmt. Diese Entscheidung obliegt dem Dienstgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes.⁸ Verlangt ein MAV-Mitglied eine Reduzierung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgaben, muss der Dienstgeber feststellen und entscheiden, welche Aufgaben das MAV-Mitglied nicht mehr erfüllen muss bzw. die organisatorische Entscheidung treffen, inwiefern diese dienstlichen Aufgaben z.B. anderen Beschäftigten zugewiesen werden oder ob eine Ersatzkraft eingestellt wird.⁹ Bei **Lehrkräften** erfolgt die Entlastung durch eine angemessene Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung (Pflichtstundenzahl).¹⁰

4. Pauschale Freistellung, § 15 Abs. 3 MAVO

In großen Einrichtungen mit mehr als 301 Wahlberechtigten hat die MAV **auf Antrag** einen Anspruch auf pauschale Freistellung von der Arbeitspflicht.

⁷ Siehe Gliederungspunkt 10 b), Seite 8.

⁸ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 10.

⁹ Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 37; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 25.

¹⁰ KGH.EKD, Beschl. vom 29. August 2016 – II-0124/24-2016, Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 34.

§ 15 Absatz 3 MAVO enthält eine Freistellungsstaffelung und stellt in Bezug auf § 15 Abs. 2 MAVO eine **Sonderregelung** dar. Es muss kein konkreter Anlass für die Freistellung vorliegen, wie bei § 15 Abs. 2 MAVO, und der erforderliche Umfang muss nicht nachgewiesen werden. Es wird einfach vermutet, dass MAVen großer Einrichtungen ein bestimmtes Freistellungskontingent zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Reicht die pauschale Freistellung für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der erforderlichen MAV-Aufgaben nicht aus, hat die MAV einen Anspruch auf zusätzliche Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO, den sie aber belegen muss.¹¹

5. Freizeitausgleich, § 15 Abs. 4 MAVO

Grundsätzlich hat die MAV ihre Tätigkeit so zu organisieren, dass sie ihre Aufgaben **während der Arbeitszeit** erledigen kann. Ist dies aus betriebs- bzw. einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, erhalten die betreffenden MAV-Mitglieder einen Ausgleichsanspruch nach § 15 Abs. 4 MAVO. Sinn der Vorschrift ist, dass MAV-Mitglieder, die ihre Aufgaben aus Gründen, die in der Sphäre des Dienstgebers liegen, während ihrer Freizeit erledigen, nicht benachteiligt werden. Denn eine „Freistellung“ kommt begrifflich nur in Betracht, soweit eine entsprechende Arbeitspflicht besteht. Das ist bei einer Tätigkeit während der Freizeit nicht der Fall.

Einrichtungsbedingte Gründe sind solche, die sich aus der Eigenart der Einrichtung oder ihren Abläufen ergeben.¹² Sie liegen immer dann vor, wenn der Dienstgeber in irgendeiner Weise darauf Einfluss genommen hat, dass die MAV-Tätigkeit nicht während der Arbeitszeit der MAV-Mitglieder stattfinden kann.

Einrichtungsbedingte Gründe können beispielsweise **unterschiedliche Arbeitszeiten** der MAV-Mitglieder sein. Kann ein Sitzungstermin nicht während der persönlichen Arbeitszeit **aller** MAV-Mitglieder stattfinden, weil in der Einrichtung im Wechsel- oder Schichtdienst gearbeitet wird oder weil ein MAV-Mitglied teilzeitbeschäftigt ist, so bekommt das Mitglied, das in seiner Freizeit an der MAV-Sitzung teilnimmt, den Ausgleichsanspruch nach § 15 Abs. 4 MAVO. Denn die Lage der Arbeitszeit ist eine Organisationsentscheidung des Dienstgebers. Er hat in diesem Fall die Ursache für die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit gesetzt.

Nach § 15 Abs. 4 Satz 5 MAVO **soll** die Arbeitsbefreiung vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden. Erst wenn dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich ist, **kann** der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten, § 15 Abs. 4 Satz 6 MAVO. Das bedeutet, dass Freizeitausgleich Vorrang hat.

¹¹ KAG Hamburg, Urteil vom 16.09.2014 – I MAVO 7/14; siehe z.B. ZMV 6/2015, Seite 343-346; Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 11.

¹² Gescher, in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 15 Rn. 24.

6. Zwischenergebnis:

- Die Tätigkeit in der MAV geht grundsätzlich der Arbeitspflicht vor, wenn und soweit sie notwendig ist (→Anspruch auf Freistellung).
- MAV-Aufgaben sind grundsätzlich während der Arbeitszeit zu erledigen.
- Freizeิตopfer werden ausgeglichen, wenn die MAV-Aufgaben „einrichtungsbedingt“ außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden.
- Freizeitausgleich hat Vorrang vor der Abgeltung in Geld.
- Freistellung und Ehrenamt sichern die Unabhängigkeit der MAV.

7. Reisezeiten, § 15 Abs. 6 MAVO

Unternehmen MAV-Mitglieder anlässlich ihrer MAV-Tätigkeit Reisen, sind in Bezug auf die aufgewendete Zeit, die für die **Einrichtung** geltenden (Dienstreise-)Regelungen anzuwenden. In Bezug auf die Erstattung von Reisekosten, verweist § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO auf die Regelungen, die für den **Dienstgeber** gelten (z.B. Reisekostenordnung).

a) **Arbeitszeit?**

In der Erzdiözese Freiburg legt **§ 8 Abs. 5 AVO**¹³ für den verfasst-kirchlichen Bereich und **§ 6 der Anlage 5 AVR** für den Bereich der Caritas fest, inwiefern **Dienstreisen** als Arbeitszeit gewertet werden.

Nach beiden Regelungen werden die **Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort** und die **notwendigen Reisezeiten** als Arbeitszeit gewertet, sofern die **Höchstgrenze von zehn Stunden pro Tag** nicht überschritten wird.

Nach den AVR Caritas wird zudem mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.¹⁴ Das kann relevant sein, wenn die Dienstreise kürzer ist als die individuelle Arbeitszeit des MAV-Mitglieds an dem betreffenden Tag.

Hinweis: Die **MAVO der Erzdiözese Freiburg** wurde bei der letzten Novellierung¹⁵ dahingehend ergänzt, dass **§ 15 Abs. 6** (also die **Dienstreiseregulung** nach AVO/AVR Caritas mit der 10-Stunden-Obergrenze pro Tag) für MAV-Schulungen entsprechend gilt. Es macht somit keinen Unterschied (mehr), ob das MAV-Mitglied **reist**, um **MAV-Tätigkeit** wahrzunehmen oder um eine **MAV-Schulung** zu besuchen.¹⁶

¹³ Sozial- und Erziehungsdienst: § 8a Abs. 3 iVm. § 8 Abs. 5 Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst (AVO) in der Erzdiözese Freiburg.

¹⁴ § 6 Abs. 1 Satz 3 Anlage 5 der AVR Caritas.

¹⁵ Amtsblatt 15/2018 der Erzdiözese Freiburg vom 27.06.2018; neuer Satz 4 bei § 16 Abs. 1 MAVO FR.

¹⁶ Fitting: BetrVG, § 37, Rn. 91: Bestehen tarifliche oder betriebliche Regelungen über Dienstreisen, sind diese maßgebend; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 111.

Zwischenergebnis – Reisezeit:

Fallen bei vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Mitgliedern der MAV anlässlich ihrer MAV-Tätigkeit Reisezeiten an, gilt die Dienstreiseregulierung der AVO bzw. den AVR Caritas mit der 10-Stunden-Obgrenze pro Tag (mit der Wertung als Arbeitszeit).

b) Reisekosten

Bezüglich der Erstattung der Reisekosten (z.B. Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Tagegeld) verweist § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO auf die Regelungen, die für den Dienstgeber gelten. In der Erzdiözese Freiburg sind dies die Anlage 3b zur AVO¹⁷ für den verfasst-kirchlichen Bereich bzw. die Anlage 13a zu den AVR für den Bereich der Caritas. Hat die Caritaseinrichtung, in der das MAV-Mitglied beschäftigt wird, keine eigene Reisekostenregelung, gilt die diözesane Regelung (z.B. Anlage 3a zur AVO). Gibt es keine diözesane Regelung, gilt die Landes- oder Bundesregelung.

Die Wertung der Reisezeiten als Arbeitszeit und die Erstattung der Reisekosten setzt voraus, dass eine **Dienstreise** bzw. ein **Dienstgang** vorliegt.¹⁸

Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften **außerhalb des Dienstortes**, die von dem zuständigen Vorgesetzten schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind.

Dienstgänge sind Gänge oder Fahrten zur Erledigung von Dienstgeschäften am Dienst- oder Wohnort **außerhalb der Dienststätte**.¹⁹

Die Durchführung einer Dienstreise bzw. eines Dienstganges bedürfen eines Beschlusses der MAV.

8. Berufliche Entwicklung, § 15 Abs. 3a MAVO

MAV-Mitglieder (auch teilzeitbeschäftigte²⁰), die von ihrer dienstlichen Tätigkeit **voll freigestellt** waren, ist 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. Für langjährige MAV-Mitglieder mit mindestens drei aufeinanderfolgenden vollen Amtsperioden, erhöht sich der Zeitraum auf zwei Jahre.

Anhand dieser Regelung wird MAV-Mitgliedern die berufliche Entwicklung (Karriere) gewährleistet, die sie ohne die Freistellung in der Einrichtung genossen hätten.

¹⁷ www.diag-mav-freiburg.de

¹⁸ § 1 der Anlage 3 zur AVO iVm. § 2 Abs. 1 LRKG BW.

¹⁹ § 1 der Anlage 3 zur AVO iVm. § 2 Abs. 2 und 3 LRKG BW.

²⁰ Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 73.

Richtschnur sind mit dem MAV-Mitglied nach Qualifikation und Persönlichkeit **vergleichbare** Beschäftigte, unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten.²¹

9. Rechtsweg, § 15 Abs. 5 MAVO

Auf **Antrag der Mitarbeitervertretung (MAV)** – als Gremium – findet ein Verfahren vor der **Einigungsstelle** statt, wenn sich MAV und Dienstgeber über den **Umfang der notwendigen Freistellung**, die Reduzierung der übertragenen Aufgaben oder den Freizeitausgleich für die Wahrnehmung notwendiger MAV-Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit eines MAV-Mitglieds uneinig sind, §§ 45 Abs. 3 Nr. 1, 15 Abs. 2, 4 MAVO (Regelungsstreitigkeit). Voraussetzung dafür ist ein Beschluss der MAV. In Eilfällen, kommt eine einstweilige Verfügung in Betracht.

Streitgegenstand kann beispielsweise auch die Festlegung der **zeitliche Lage der MAV-Sitzungen** sein.²² Denn es ist zu klären, inwiefern die einzelnen MAV-Mitglieder für die betreffenden MAV-Sitzungen von ihrer Arbeitspflicht konkret frei zu stellen sind. Zögert der Dienstgeber die Entscheidung hinaus oder entscheidet er gar nicht, kann die MAV ebenfalls die Einigungsstelle anrufen.²³

Besteht **Streit über die Freistellungspflicht** des Dienstgebers, so ist das **Kirchliche Arbeitsgericht** gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sachlich zuständig (Rechtsstreitigkeit).²⁴ Auch die **pauschale** Freistellung nach § 15 Abs. 3 MAVO gehört zum Zuständigkeitsbereich des Kirchlichen Arbeitsgerichts. Das ergibt sich aus dem Wortlaut des § 15 Abs. 5. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann sowohl von der MAV, dem betroffenen MAV-Mitglied, als auch vom Dienstgeber angerufen werden.²⁵

10. Verfahren der Freistellung in der Praxis

Die MAV entscheidet durch Beschluss in welchem Umfang ihre Mitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang freizustellen sind und teilt dies dem Dienstgeber mit.

a) Feststellung des Freistellungsbedarfes

Hilfreich für die Festlegung des Freistellungsbedarfes kann beispielsweise eine (interne) Checkliste der MAV-Aufgaben sein, die wahrgenommen werden (z.B. Sitzungen, Sprechstunde). Auf diese Weise kann die MAV den durchschnittlichen Arbeitsaufwand ihrer Mitglieder (je nach Funktion – Vorsitz, stellv. Vorsitz, Schriftführung) pro Woche

²¹ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 23; Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 73.

²² Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 102.

²³ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 29.

²⁴ Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 103.

²⁵ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 29.

oder Monat feststellen, dokumentieren und als Ausgangsbasis für die erforderliche Freistellung nehmen und ggf. nachweisen. Jede MAV hat einen anderen Freistellungsbedarf. Deshalb gibt die MAVO in § 15 Abs. 2 auch keine Richtwerte vor.²⁶

Relevant für den Freistellungsbedarf kann beispielsweise sein, wie viel Beschäftigte die MAV zu betreuen hat, ob Sonderthemen zu beraten sind (z.B. geplante Umstrukturierung der Einrichtung, (Teil-)Schließungen) oder ob die MAV unterbesetzt ist (z.B. ein Mitglied statt fünf). Je mehr Beschäftigte zu betreuen sind oder je kleiner die MAV, desto höher ist in der Regel die Arbeitsbelastung der einzelnen MAV-Mitglieder.

b) Ab- und Anmeldepflicht

Verlässt ein MAV-Mitglied seinen Arbeitsplatz, um mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben wahrzunehmen, muss es sich zuvor beim Dienstgeber (bzw. zuständigen Dienstgebervertreter) abmelden und nach Erfüllung der Aufgaben wieder rückmelden.

aa) Was passiert, wenn sich das MAV-Mitglied nicht ordnungsgemäß abmeldet?

Die Abmeldung vor Verlassen des Arbeitsplatzes, ist nicht nur eine **Pflicht aus der MAVO**, sondern auch eine **arbeitsvertragliche Nebenpflicht**.

Sie dient dem Zweck, dem Dienstgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern und den Arbeitsausfall zu überbrücken. Die Verletzung der Abmeldepflicht kann daher Gegenstand und Inhalt einer **Abmahnung** sein, sofern eine unberechtigte Arbeitsversäumnis vorliegt.²⁷ Bei kurzfristiger erforderliche Abwesenheit könnte eine Abmeldung in Einzelfällen entbehrlich sein.²⁸

Zu beachten ist, dass **reine Amtspflichtverletzungen** nicht abgemahnt werden können. Diese können aber über das Kirchliche Arbeitsgericht zum Erlöschen der Mitgliedschaft in der MAV führen, § 13c Nr. 4 MAVO. Das ist der Fall, wenn das MAV-Mitglied seine Pflichten z.B. grob vernachlässigt und hierdurch das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert.²⁹

Im Einzelfall können beide Pflichtverletzungen (arbeitsvertragliche Nebenpflicht und Amtspflicht nach MAVO) zusammenfallen. Das könnte beispielsweise gegeben sein, wenn sich ein MAV-Mitglied gegenüber dem Dienstgeber beleidigend äußert.³⁰

²⁶ Abgesehen von der Sonderregelung des § 15 Abs. 3 MAVO; Siehe Gliederungspunkt 4, Seite 3 und 4.

²⁷ Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 9.

²⁸ Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 36; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 24.

²⁹ Simon, in: Freiburger Kommentar, § 13c Rn. 15.

³⁰ Simon, in: Freiburger Kommentar, § 13c Rn. 16.

bb) Hat der Dienstgeber ein Kontrollrecht?

Das MAV-Mitglied muss dem Dienstgeber nur mitteilen, dass es MAV-Tätigkeit ausübt und deren voraussichtliche Dauer. Art und Inhalt der Tätigkeit muss nicht angegeben oder begründet werden. Der Dienstgeber hat kein Kontrollrecht in dem Sinne, dass sich das MAV-Mitglied, bei ihm rechtfertigen muss.³¹ Das MAV-Mitglied muss allerdings prüfen, ob die Wahrnehmung der Aufgaben zu dem geplanten Zeitpunkt erforderlich ist. Das folgt aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.³²

11. Fazit

MAV-Mitglieder haben einen **Anspruch auf Freistellung** von der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit, wenn sie notwendige MAV-Aufgaben wahrnehmen. Dieser Anspruch beinhaltet eine **Reduzierung der übertragenen Aufgaben**. Die MAV entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, welche MAV-Aufgaben notwendig sind.

Nehmen MAV-Mitglieder aus einrichtungsbedingten Gründen MAV-Aufgaben außerhalb ihrer Arbeitszeit wahr, haben sie einen Anspruch auf **Freizeitausgleich**.

MAV von großer Einrichtungen können beantragen pauschal freigestellt zu werden. Das betrifft Einrichtungen mit mehr als 301 Wahlberechtigten, also MAV mit einer Sollstärke von 11 und mehr Mitgliedern.

Sind anlässlich der MAV-Tätigkeit **Dienstreisen** erforderlich, werden die notwendigen **Reisezeiten** und die Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort **als Arbeitszeit gewertet**, mit der Maßgabe, dass nach AVO bzw. AVR Caritas eine Obergrenze von zehn Stunden pro Tag festgelegt ist.

Wird der MAV die notwendige Freistellung verweigert, kann sie zur Klärung die **Einigungsstelle** anrufen. Für Streitigkeiten in Bezug auf die pauschalierte Freistellung nach § 15 Abs. 3 ist das **Kirchliche Arbeitsgericht** zuständig.

³¹ Eder, in: Eichstätter Kommentar, § 15 Rn. 20; Gescher, in: Freiburger Kommentar, § 15 Rn. 8.

³² Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 15 Rn. 24.

Anlage 1

Mögliche MAV-Tätigkeiten, für die MAV-Mitglieder im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit nach § 15 Abs. 2 MAVO freizustellen sind:

- Alle Aufgaben, die der Mitarbeitervertretung nach MAVO übertragen sind und alle Tätigkeiten, die mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben in Zusammenhang stehen.
 - Die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach §§ 29 bis 38 MAVO
 - Die Erfüllung der allgemeinen Aufgaben nach §§ 26, 27 MAVO
-
- Die Teilnahme an turnusgemäßen und anlassbezogene Sitzungen der MAV, ggf. auch Ausschusssitzungen der MAV.
 - Die Kommunikation mit dem Dienstgeber, Dienstgebervetretern und ggf. sachkundigen Personen, z.B. Betriebsarzt, Fachberatung, Sicherheitsbeauftragte, Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, Integrationsamt, Berufsgenossenschaft.
 - Die Kommunikation bzw. Beratung/Information der Beschäftigten, z.B. Sprechstunde, Mitarbeiterversammlungen.
 - Die Kommunikation mit den Mitgliedern der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG MAV) und die Beratung durch die Geschäftsstelle DiAG/MAV/KODA, Teilnahme an den Vertreterversammlungen und regionalen Informationstagen.
 - Die Beteiligung an Verfahren vor der Einigungsstelle und des Kirchlichen Arbeitsgerichts.

Dazu gehört auch die Vor- und Nachbereitung dieser MAV-Aufgaben, z.B.:

- Die Beschaffung, Archivierung und Dokumentation von Informationen.
- Das Verfassen und Lesen von Stellungnahmen, Aktennotizen, Briefen, Emails.
- Das Lesen von Fachliteratur (z.B. Rahmenkommentar zur MAVO, Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen) und Internet-Recherche.
- Die Schriftliche Dokumentation der Sitzungen und Gesprächsergebnisse.
- Die Ablage bzw. Archivierung der MAV-Unterlagen (z.B. Protokolle).
- Die Kontaktpflege – Telefongespräche, Gespräche vor Ort, Kommunikation per Email.
- Sonstige Verwaltungstätigkeiten, z.B. Erstellung der Reisekostenabrechnungen

Für **MAV-Schulungen** ist nach **§ 16 Abs. 1 MAVO** Arbeitsbefreiung zu gewähren!