

Praxiswissen Online Nr. 12

Ausgabe, 04.08.2021

Freistellung und Reduzierung der übertragenen Aufgaben für MAV-Tätigkeiten

Stephan Hermanns

„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 (MAVO) kennt eine generelle Freistellung im erforderlichen Umfang, die jederzeit gegeben ist. Eine echte qualifizierte Freistellung mit entsprechenden Kontingenten wird aber erst als Sonderregelung in Einrichtungen mit mehr als 300 MitarbeiterInnen 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

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 zeigte eine Umfrage der DiAG MAV Köln deutlich.

Seiten 1 von 3

Obwohl diese MAVen einen Anspruch auf eine Freistellung im erforderlichen Umfang haben, scheitert die Umsetzung im Alltag häufig daran, dass es für die MitarbeitervertreterInnen 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 wenngleich 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:

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

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.