

# DiAG - Info

**Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg**

## **MAVO-Novellierung**

Die neue MAVO wurde mit dem Amtsblatt Nr. 5 vom 18. April 2018 zum 01. Mai 2018 in Kraft gesetzt.

Mit diesem Info beginnen wir mit einem Überblick über die vorgenommenen Änderungen. Wir beschränken uns auf die wesentlichen inhaltlichen Änderungen, kleinere und rein redaktionelle Änderungen und bleiben unerwähnt.

### **Themen in dieser Ausgabe:**

**\* MAVO-Novellierung  
Teil I**

In § 1 Absatz 2 Satz 1 wurde das Datum „bis spätestens 31.12.2013“ gestrichen. Es wurde ein neuer Satz 2 eingefügt: „Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend.“

In § 1a „Bildung von Mitarbeitervertretungen“ ist geregelt, dass in den kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Nach Absatz 2 kann der Rechtsträger festlegen, was als Einrichtung gilt. Bisher musste er die betroffenen Mitarbeitervertretungen dazu anhören und eine Genehmigung des Ordinarius einholen.

Mit der Neuregelung wurde die Anhörung durch die Zustimmung ersetzt. Der Rechtsträger benötigt die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen, eine Genehmigung durch den Ordinarius ist nicht mehr erforderlich. Das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretungen wurde deutlich gestärkt, im Fall der fehlenden Zustimmung muss der Rechtsträger das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

In § 6 Absatz 2 wird folgender Satz 2 eingefügt: „In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder.“

Eine dringend notwendige und von der BAG-MAV seit langem geforderte Änderung. Damit wird sichergestellt, dass in großen Einrichtungen eine angemessene Anzahl von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung die Interessen der Beschäftigten vertreten kann. Nachdem in den letzten 10 Jahren durch Übernahmen und Zusammenschlüsse immer größere Einrichtungen entstanden sind, hinkte die MAVO in dieser Frage deutlich hinter der Entwicklung her.

Im neuen § 7 Absatz 2a wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2013 nachvollzogen und den Leiharbeiter/-innen das aktive Wahlrecht eingeräumt. Die Leiharbeiter/-innen sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als sechs Monate in der Einrichtung beschäftigt sind.

In § 8 Absatz 3 wurde der Ausschluss des passiven Wahlrechts für zugeordnete Mitarbeiter/-innen eines anderen kirchlichen Rechtsträgers eingeschränkt. Bisher waren diese Beschäftigten grundsätzlich nicht wählbar. Nach der neuen Fassung, sind sie nur dann nicht wählbar, wenn für sie eine Sondervertretung nach § 23 MAVO gebildet ist. Im Bereich der Caritas gibt es diese Zuordnungen vor allem bei pastoralen Mitarbeiter/-innen (Pastoralreferentinnen, Gemeindeferentinnen), die von der Diözese den Einrichtungen zugeordnet werden. Für diese Berufsgruppen sind Sondervertretungen gebildet, sie sind also in den Einrichtungen nicht zur MAV wählbar.

Ein neuer Absatz 4a in § 11 ermöglicht, die Wahl zur MAV ausschließlich durch Briefwahl durchzuführen. Dazu wird folgender Absatz eingefügt: „Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlbe-

rechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. Für ihre Durchführung ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.“ Die Frage wurde bei vorangegangenen Wahlen immer wieder an uns herangetragen, bisher gab es aber diese Möglichkeit nicht. Es musste immer auch die Urnenwahl angeboten werden.

Eine weitere wesentliche Änderung erfolgt in § 15 Absatz 3. Bisher war die Freistellung, in Einrichtungen mit mehr als 1000 Wahlberechtigten, auf maximal vier Mitglieder der MAV, mit jeweils der Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten begrenzt. Jetzt wird die Freistellung in Schritten von jeweils 500 Wahlberechtigten um zwei weitere Mitglieder der MAV erhöht.

Hatte also beispielsweise eine MAV in einer Einrichtung mit 3100 Wahlberechtigten bisher nur vier halbe Freistellungen, so erhöht sich die Anzahl auf 12 halbe Freistellungen.

Es handelt sich um einen gewaltigen Sprung, der aber auch dringend notwendig war. Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es eine entsprechende Freistellungsstaffel bereits seit gefühlten 100 Jahren.

Allerdings gelten die Änderung in § 6 zur Größe der MAV und die Änderung in § 15 zur Freistellung erst ab der nächsten Wahl.

In § 16 wird ein neuer Absatz 3 eingefügt: „Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.“ Leider besteht dieser Anspruch nur für MAV-Mitglieder im Wirtschaftsausschuss. Die Begründung im Verfahren war, dass die übrigen Mitglieder aufgrund ihrer Fachkenntnis und ihrer beruflichen Qualifikation in den Wirtschaftsausschuss berufen würden und deshalb bereits über ausreichende Kenntnisse verfügen. Davon kann aber nicht grundsätzlich ausgegangen werden, sinnvoller wäre es

gewesen, den Schulungsanspruch für alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses einzuräumen. In § 24 wurde eine wesentliche Änderung dieser Novellierung vorgenommen. Die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ist nicht mehr von der Zustimmung des Dienstgebers abhängig.

§ 24 Abs. 1: „Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.“

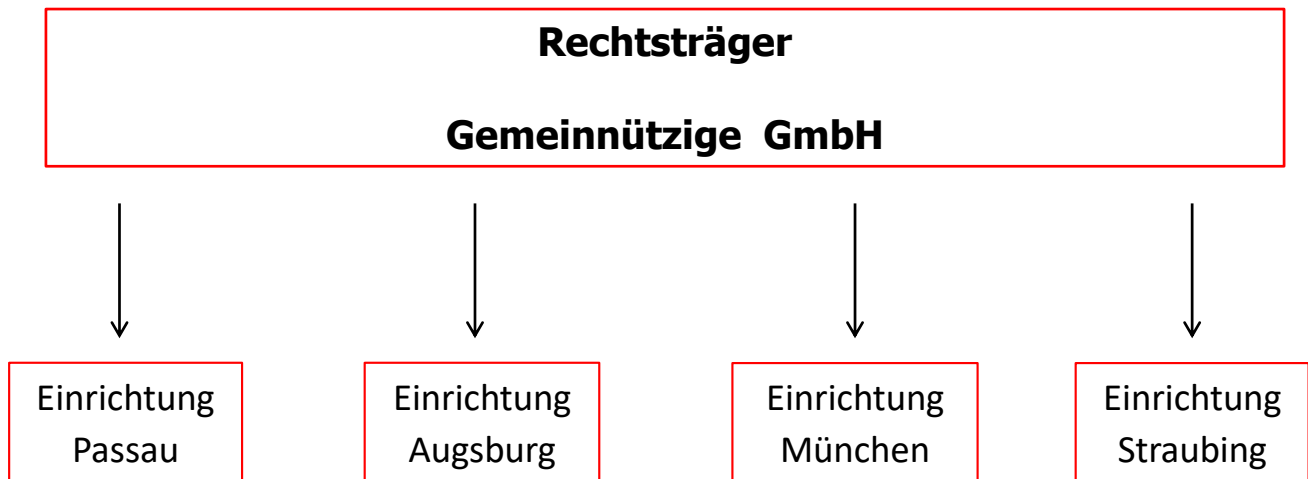
Voraussetzung ist also das Bestehen mehrerer Mit-

arbeitervertretungen bei einem Rechtsträger. Dieser Rechtsträger kann ein Verein, ein Verband, eine Kirchenstiftung oder eine GmbH sein.

In der Diözese Regensburg gibt es mehrere Träger, bei denen die Voraussetzungen vorliegen. Das sind z. B. die gemeinnützige Behindertenhilfe und die gemeinnützige Krankenhaus GmbH der Barmherzigen Brüder, die KJF und der Diözesancaritasverband.

In der Grafik ist beispielhaft die erforderliche Struktur dargestellt.

Um das Verfahren zur Bildung einer Gesamt-MAV einzuleiten reicht es, dass eine Mitarbeitervertretung aus dem Kreis der Mitarbeitervertretungen die Initiative ergreift. Das Verfahren ist in Absatz 3 geregelt.



➤ **4 Einrichtungen mit 4 Mitarbeitervertretungen**

➤ **Bildung einer Gesamt - MAV möglich**

Die folgenden Handlungsschritte sind erforderlich um zur Bildung einer Gesamt-MAV zu gelangen.

**Schritt 1:**

Eine der Mitarbeitervertretungen fasst in ihrer Sitzung den Beschluss, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden soll.

**Schritt 2:**

Der Dienstgeber teilt auf Anforderung dieser MAV die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschrift und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung mit.

**Schritt 3:**

Das Ergebnis des Beschlusses der initiierten MAV wird durch diese der größten MAV mitgeteilt. Grundlage ist die Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten.

**Schritt 4:**

Die größte Mitarbeitervertretung, lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

**Schritt 5:**

Gemeinsame Beratung aller Mitarbeitervertreter.

**Schritt 6:**

Jede Mitarbeitervertretung lädt zu einer Sitzung mit dem Tagesordnungspunkt „Wahl einer Gesamtmitarbeitervertretung“ oder „Wahl einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung“, lässt hierüber abstimmen und teilt der/dem Vorsitzenden der größten Mitarbeitervertretung das Abstimmungsergebnis mit.

**Schritt 7:**

Die/der Vorsitzende der größten Mitarbeitervertretung erfasst die Einzelergebnisse und teilt das Gesamter-

gebnis allen Mitarbeitervertretungen und dem Dienstgeber mit.

**Schritt 8:**

Die Anfechtungsfrist beginnt mit Bekanntgabe der Entscheidung gegenüber den einzelnen Mitarbeitervertretungen und dem Dienstgeber. Sie beträgt zwei Wochen und das Verstreichen ist abzuwarten.

**Schritt 9:**

Sofern das notwendige Quorum erreicht und keine Anfechtung erfolgt ist, lädt die größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

In die konstituierende Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung entsendet jede Mitarbeitervertretung ein Mitglied. Erst nach der Konstituierung kann durch Dienstvereinbarung die Zusammensetzung und die Mitgliederzahl abweichend geregelt werden. Außerdem kann geregelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden.

Die Sprecher/-innen der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen der beteiligten Mitarbeitervertretungen wählen aus ihrer Mitte eine/n Vertreter/-in und je eine/n Ersatzvertreter/-in in die Gesamtmitarbeitervertretung.

Die Freistellung für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist in § 179 BTHG geregelt. Sind in den Betrieben mindestens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt. Dies gilt auch für die in die Gesamtmitarbeitervertretung gewählte Vertrauensperson. Sind also in allen betroffenen Einrichtungen zusammen mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist das gewählte Mitglied freizustellen.