

DIAG-MAV / Neuenberger Str. 3-5 / 36041 Fulda

**DAGMAR HEIL  
(VORSITZENDE)**

**NEUENBERGER STR. 3-5  
36041 FULDA**

**TEL.: 0661 / 90164550  
0661 / 90164551**

**FAX: 0661 / 90164552**

**E-MAIL:**

[dagmar.heil@bistum-fulda.de](mailto:dagmar.heil@bistum-fulda.de)

[diagmav-vorstand@bistum-fulda.de](mailto:diagmav-vorstand@bistum-fulda.de)

[diagmav-vorsitz@bistum-fulda.de](mailto:diagmav-vorsitz@bistum-fulda.de)

**Homepage:**

[www.diagmav-bistum-fulda.de](http://www.diagmav-bistum-fulda.de)

**Liebe Kolleginnen und Kollegen in den MAVen,**

in allen Einrichtungen werden zurzeit wegen des Coronavirus einschneidende Maßnahmen ergriffen. Bitte achtet darauf, dass eure Rechte als MAV gewahrt bleiben, die hier in Bezug auf die derzeitige Situation zusammengefasst sind:

Nach §26 Absatz MAVO ist es eure Aufgabe, euch für „die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung“ einzusetzen. Nach § 27 MAVO muss der Dienstgeber euch darüber informieren und nach § 36 Abs.1 Nr.10 eure Zustimmung einholen (dazu unten).

Nach § 29 Absatz 14 MAVO habt ihr das Recht auf Anhörung und Mitberatung bei

„grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden“, was in fast allen Einrichtungen der Fall ist, vor allem durch Verlagerung der Arbeit nach Hause, z.B. durch Einführung von Homeoffice/ mobilem Arbeiten.

Nach §§ 33, 36 MAVO muss eure „Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle“ unter anderem bei folgenden Angelegenheiten eingeholt werden:

„1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ – hier habt ihr auch nach § 37 ein Antragsrecht, was z.B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit für Kolleg/innen, die Kinder betreuen müssen, weiterhelfen könnte, außerdem können hierzu nach §38 Absatz 2 Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Es ist zudem zu beachten, dass Kurzarbeit nicht ohne die Zustimmung der MAV eingeführt werden darf. Auch hierzu können nach §38 Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

„2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung“ – Hier ist anzumerken, dass kein Zwangsurlaub angeordnet werden darf. Bereits beantragter und genehmigter Urlaub muss grundsätzlich genommen werden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aber auch die Möglichkeit, kurzfristig einen neuen Urlaubsantrag zu stellen, da die meisten Urlaubsreisen derzeit nicht angetreten werden können. Nach §37 besteht auch insoweit ein Antragsrecht, nach §38 können hierzu Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. In einer Dienstvereinbarung könnte z.B. geregelt werden, dass aktuell die Mitarbeiter einseitig erklären können, ob sie bereits beantragten Urlaub geltend machen möchten oder ob dieser auf einen späteren Zeitpunkt übertragen wird.

„10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“, wobei wir auf die derzeit angeordneten gesetzlichen Regelungen keinen Einfluss haben, wohl

19. März 2020

aber auf deren innere Ausgestaltung (technische Schutzmaßnahmen, Bereitstellung von Desinfektionsmitteln etc., Gewährleistung ausreichender Lüftung, verlängerter Pausen, Einzel-, statt Gruppenarbeitsplätze etc.).

Nach § 37 besteht Antragsrecht, nach §38 können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

„11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen“, an entsprechende Sozialplanvereinbarung ist insbesondere dann zu denken, wenn es durch die aktuelle Situation zu Stellenabbau oder erheblichen Veränderungen der Einrichtungsstruktur (Teilschließung/Schließung) kommen sollte.

Sicherlich werden verschiedene Dienstgeber argumentieren, dass in der aktuellen Situation die Vorgabe des § 36 Abs. 3 MAVO greift. Diese Vorschrift hat folgenden Inhalt „3.) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die **Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne**, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt“. Bitte beachtet, dass nach unserer Einschätzung selbst in den Zeiten der Pandemie diese Vorschrift nicht greift, denn zumindest aktuell sind die Arbeitsbedarfe sehr konkret feststellbar und nicht einer kurzfristigen Unvorhersehbarkeit unterworfen, wie sie diese Ausnahmegesetzvorschrift voraussetzt.

Etwas anderes gilt in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht. Für die Kolleginnen und Kollegen, die in Krankenhäusern eingesetzt sind, wird hier in vielen Fällen wohl die Ausnahmegesetzvorschrift des § 14 Abs. 1 ArbZG greifen. Diese Regelung hat folgenden Inhalt:

#### **„§ 14 Außergewöhnliche Fälle“**

- (1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.“

Auch insofern bleibt aber zu beachten, dass der Zustimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erhalten bleibt. Die Öffnung betrifft lediglich die Möglichkeit, etwa die Höchstarbeitszeit zu verlängern oder Ruhezeiten weiter einzuschränken, nicht aber die Notwendigkeit, zuvor die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, kommt gut und gesund durch diese Zeit!

Für Anfragen stehen wir gerne zur Verfügung, Donnerstagvormittag ist wie immer unser Büro besetzt, sonst kontaktiert uns bitte per Mail.

Herzliche Grüße,  
**Eure DiAG-MAV**