

Anspruch auf Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit

Nach § 15 Abs. 2 MAVO sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) zur **ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen**. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

Zwar ist das Amt der MAV-Mitglieder ein Ehrenamt, das unentgeltlich zu führen ist, aber die Mitglieder der MAV sollen durch ihr Amt weder Vorteile noch Nachteile haben. Das Arbeitsentgelt darf durch die Amtsführung während der Arbeitszeit nicht gemindert werden und die betriebliche Inanspruchnahme in der Freizeit ist in gewissen Grenzen durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Freistellungsanspruch und Prinzip Ehrenamt (Unentgeltlichkeit) sichern die Unabhängigkeit der MAV-Mitglieder.

1. Voraussetzungen – Anspruch auf Freistellung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO

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

a) Was sind „mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben“?

Zur Amtstätigkeit der MAV gehören alle ihr nach der MAVO – auch unter Berücksichtigung anderer (auch staatlicher) Gesetze durch die MAVO – 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 Mitarbeiter/innen, Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an Sitzungen der MAV, Mitarbeiterversammlungen, Dienstgebergesprächen und Verfahren vor der Einigungsstelle oder des Kirchlichen Arbeitsgerichts¹.

b) 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**

¹ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Kosten der MAV“ auf unserer Homepage in der Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de und Frey/Coutelle/Beyer § 15 Rn. 14

gewissenhafter Überlegung und nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der gegebenen Tatsachen und aller Umstände für notwendig halten konnte.²

Das bedeutet, dass die MAV selbstständig und nach eigenem Ermessen entscheidet, ob die Aufgabe – für die sie die Freistellung benötigt – notwendig ist. Die Interessen der Einrichtung einerseits und die der MAV und der Belegschaft andererseits sind gegeneinander abzuwägen. **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.** Überwiegen die Interessen der MAV die Aufgabe wie geplant wahrzunehmen oder überwiegen die Interessen der Einrichtung, dass die MAV die Aufgabe beispielsweise später durchführt oder von einem anderen MAV-Mitglied erledigen lässt? Das kann der Fall sein, wenn ein anderes MAV-Mitglied die Aufgabe aufgrund seiner Sachkenntnis schneller und effektiver erledigen könnte oder die Aufgabe auch zu einem anderen Zeitpunkt problemlos wahrgenommen werden könnte.

Die MAV braucht aber nicht die Zustimmung des Dienstgebers. Das MAV-Mitglied muss sich jedoch vor Verlassen des Arbeitsplatzes ordnungsgemäß abmelden.

Die MAV-Mitglieder haben bei Ausübung ihres Amtes den **Grundsatz der Sparsamkeit** zu beachten und im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auf die **Belange der Einrichtung** Rücksicht zu nehmen. Ihre Aufgaben dürfen dadurch aber nicht beeinträchtigt werden.

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

Wird ein MAV-Mitglied in einem bestimmten Umfang von seiner dienstlichen Tätigkeit frei gestellt, damit es seine MAV-Aufgaben erfüllen kann, so hat es gegen den Dienstgeber einen Anspruch auf Reduzierung der ihm nach dem Arbeitsvertrag übertragenen Aufgaben. Denn das MAV-Mitglied muss Zeiten, in denen es MAV-Aufgaben wahrnimmt, nicht nacharbeiten.

Die Reduzierung der Aufgaben nach § 15 Abs. 2 Satz 2 MAVO ist logische Folge der Freistellung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO. Das MAV-Mitglied hat aber nicht das Recht selbst zu entscheiden, welche dienstlichen Aufgaben es künftig nicht mehr erledigt. Die Entscheidung liegt beim Dienstgeber. Beantragt ein MAV-Mitglied eine Reduzierung seiner Aufgaben, muss der Dienstgeber feststellen und entscheiden, welche eigentlich ihr oder ihm zugewiesenen Aufgaben die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht mehr

² Frey/Coutelle/Beyer § 15 Rn. 16

erfüllen muss bzw. ob und gegebenenfalls auf welche Kolleginnen oder Kollegen sie verteilt werden.³

d) Anspruch auf pauschale Freistellung – § 15 Abs. 3 MAVO

In großen Einrichtungen mit über 300 wahlberechtigten Mitarbeiter/innen hat die MAV einen Anspruch auf pauschale Freistellung von der Arbeitspflicht. § 15 Absatz 3 MAVO enthält eine Sonderregelung zu § 15 Absatz 2 MAVO. Es muss kein konkreter Anlass für die Freistellung vorliegen (wie bei § 15 Abs. 2 MAVO). 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. Der Mehrbedarf muss nicht nachgewiesen werden.

Die MAV muss die pauschale Freistellung beim Dienstgeber beantragen.

e) MAV-Tätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit – § 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.⁴ 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

³ Frey/Coutelle/Beyer § 15 Rn. 26

⁴ Frey/Coutelle/Beyer § 15 Rn. 58

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.

f) Zwischenergebnis:

- Die Tätigkeit in der MAV geht grundsätzlich der Arbeitspflicht vor, wenn und soweit sie notwendig ist.
- MAV-Aufgaben sind grundsätzlich während der Arbeitszeit zu erledigen.
- Einen Ausgleich für Freizeitopfer gibt es nur, wenn der Grund für die MAV-Tätigkeit während der Freizeit in der Sphäre des Dienstgebers liegt.

2. Verfahren

Das MAV-Mitglied, das von seiner Arbeitspflicht befreit ist, weil es mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben wahrnimmt, muss sich vor Verlassen seines Arbeitsplatzes beim Dienstgeber bzw. der/dem zuständigen Vorgesetzten abmelden. Die **Abmeldung vor Verlassen des Arbeitsplatzes** ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die auch für MAV-Mitglieder gilt. Sie dient dem Zweck, dem Dienstgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern und den Arbeitsausfall zu überbrücken.

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

Die Verletzung der Abmeldepflicht kann zu einem Verfahren nach § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 13c Nr. 5 MAVO führen – Erlöschen der Mitgliedschaft durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts, wenn eine **grobe Pflichtverletzung** des MAV-Mitglieds vorliegt. Bei einer Klageerhebung ist die 4-Wochenfrist des § 44 KAGO zu beachten.

b) 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.⁵ 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.

⁵ Frey/Coutelle/Beyer § 15 Rn. 18

c) Was kann die MAV tun, wenn der Dienstgeber die Freistellung verweigert?

Kommt es nicht zu einer Einigung, kann das MAV-Gremium die Einigungsstelle anrufen, § 45 Abs. 3 Nr. 1, § 15 Abs. 2 und 5 MAVO. Voraussetzung dafür ist ein Beschluss der MAV. In Eilfällen, kommt eine einstweilige Verfügung in Betracht.

Bitte wenden Sie sich an die Geschäftsstelle KODA/MAV bzw. Ihre/n zuständige/n DiAG-Sprecher/in, wenn Ihnen die notwendige Freistellung bzw. Aufgabenreduzierung verweigert wird.⁶

3. Fazit

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

⁶ Geschäftsstelle KODA/MAV, Carl-Kistner-Straße 51 in 79 115 Freiburg – geschaeftsstelle@diag-mav-freiburg.de