

## **Arbeitsbefreiung und Freistellung für MAV-Tätigkeiten**

Auch wenn das Amt in der MAV ein sog. „Ehrenamt“ ist, bedeutet das keineswegs, dass wir die Tätigkeit in der MAV in der Freizeit zu erledigen haben. Von daher weisen wir darauf hin, dass MAV-Mitglieder hier kein falsches Verständnis von „Ehrenamt“ haben sollten. Vielmehr gibt es klare Vorgaben dafür, dass MAV-Arbeit „Arbeitszeit“ ist.

### **1. Arbeitsbefreiung (§ 19 Abs. 2 und 3 MVG)**

Jedes einzelne Mitglied einer Mitarbeitervertretung ist (nach § 19 Abs. 2 MVG) für die Tätigkeiten im Rahmen der MAV-Arbeit von der dienstvertraglich geschuldeten Arbeit freizustellen. Dabei gilt der Grundsatz, dass Tätigkeiten für die Mitarbeitervertretung Vorrang haben. Anders wäre es nur dann, wenn dadurch z.B. die Aufsicht, Betreuung oder Pflege von Schutzbefohlenen oder KlientInnen nicht mehr gewährleistet wäre.

In der Regel soll die Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Niemand muss sich also damit abfinden, dass MAV-Arbeit nur vor oder nach der Arbeitszeit möglich sein soll. Einen solchen Genehmigungsvorbehalt durch Vorgesetzte gibt es nicht. Vielmehr hat jedes MAV-Mitglied nach eigenem vernünftigen und pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden, ob die Tätigkeit für die MAV erforderlich ist. In diesem Fall muss sich das MAV-Mitglied beim Vorgesetzten vom Arbeitsplatz abmelden. Angaben zu den Inhalten der MAV-Tätigkeit sind in der Regel nicht erforderlich, weil die Inhalte nicht durch den Arbeitgeber überprüfbar sein dürfen. Allerdings ist es empfehlenswert, eine Art Arbeitszeiterfassung über die MAV-Tätigkeit zu führen – ohne konkrete Inhalte. Damit kann – im Konfliktfall – die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung nachgewiesen werden gegenüber DL und Kirchengericht.

Wofür besteht grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung?

... für die Teilnahme an Sitzungen der MAV, ebenso an Sitzungen der von der MAV evtl. gebildeten Ausschüsse. Daher ist es sinnvoll, solche Sitzungen in regelmäßigen Abständen durchzuführen, weil dies, vor allem im Schichtdienst, die Planung der jeweiligen Dienstzeiten vereinfacht und so eine kontinuierliche Sitzungsteilnahme gewährleistet. Für MAV-Vorsitzende, die keine Freistellung im Rahmen von § 20 MVG haben, kann es auch sinnvoll sein, regelmäßige Bürozeiten festzulegen, für die sie Arbeitsbefreiung erhalten.

Für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen hat jedes MAV-Mitglied Anspruch auf vier Wochen Arbeitsbefreiung während der Amtsperiode. Für MAV-Mitglieder in einer 5-Tage-Woche ergeben sich daraus insgesamt 20 Tage Arbeitsbefreiung. Als Arbeitszeit anzurechnen ist hier die tatsächliche Inanspruchnahme am Schultag, höchstens aber die regelmäßige Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden. Diese Berechnungsweise gilt auch für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder.

### 2. Freistellung (§ 20 MVG)

Die Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch auf (pauschale) Freistellung, wenn sie in der Regel mind. 151 Mitarbeitende zu vertreten hat. Die Freistellung unterscheidet sich von der Arbeitsbefreiung dadurch, dass ein oder mehrere MAV-Mitglieder für einen festgelegten Anteil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit befreit sind.

Normalerweise soll dazu eine Vereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung (DL) – auch über den Stundenumfang der Freistellung – getroffen werden (§ 20 Abs. 1 MVG). Meistens kommt aber die Freistellungsstaffel aus § 20 Abs. 2 MVG zur Anwendung. Dabei legt die MAV per Beschluss in einer Sitzung fest, welches Mitglied sie in welchem Umfang freistellen lassen will und erörtert dies anschließend mit der DL. Beim Beschluss, welches Mitglied freigestellt werden soll, sind betriebliche Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Nach Erörterung mit der DL beschließt die MAV erneut und abschließend über die gewünschten Freistellungen. Die DL ist an diesen Beschluss gebunden.

Ist die DL der Meinung, die von der MAV beschlossene Freistellung sei im Dienstbetrieb nicht umsetzbar, kann sie die Angelegenheit vor dem Kirchengericht klären lassen. Kostengründe kann die DL für die Verweigerung von Freistellungen nicht anführen, denn die Freistellungskosten ergeben sich direkt aus dem Gesetz (MVG).

Die Tätigkeiten für die Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen (§ 20 Abs. 4 Satz 2 MVG). Ist dies nicht möglich, weil z.B. die Tätigkeiten zu umfangreich sind, hat ein teilfreigestelltes MAV-Mitglied weiteren Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG. Die Verweigerung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung durch die DL stellt eine Behinderung der MAV-Arbeit dar. Die MAV könnte dies vor dem Kirchengericht feststellen lassen.

Die konkreten Zeiten für die Freistellung einzelner MAV-Mitglieder sollten sinnvollerweise festgelegt und mit der Dienststellenleitung abgestimmt werden. Auch hier gilt, dass die DL keinen Genehmigungsvorbehalt hat. Allerdings sind von der MAV die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Für die festgelegten Zeiten der Freistellung gibt es keine Pflicht, sich vom Arbeitsplatz abzumelden, schließlich sind die Zeiten der DL bekannt.

Kommentare zum MVG:

- Baumann-Czichon u.a., MVG-EKD, 4. Auflage, Kellner-Verlag
- Andelewski u.a, Berliner Kommentar zum MVG-EKD, Boorberg Verlag
- Fey/Rehren, MVG.EKD PraxisKommentar, Loseblattsammlung, Otto-Bauer-Verlag
- Jossen/Mestwerdt/Nause/Spelge: MVG-EKD. Kommentar, 1. Auflage, Beck-Verlag