

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 10.12.2020, I MAVO 19/20

### **Leitsatz**

1. § 15 Abs. 3 MAVO regelt einen pauschalierten Freistellungsanspruch, der nur im Rahmen der dienstlich zu leistenden Arbeitszeit stattfinden und nur im Rahmen des jeweils zugrunde liegenden individuellen Beschäftigungsumfangs erfolgen kann.
2. Mit der Freistellungsstaffel wird sichergestellt, dass es sich um außerhalb von Sitzungen der Mitarbeitervertretung anfallende Aufgaben handelt
3. § 15 MAVO begründet keinen Anspruch auf Beschäftigung über den regulären Beschäftigungsumfang hinaus, es sei denn, der Dienstgeber wäre freiwillig dazu bereit. Die Regelung in Absatz 3 Satz 1 MAVO dient ebenso wie diejenige nach Absatz 3 Satz 2 MAVO der Gewährleistung, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihre amtlichen Aufgaben während der Arbeitszeit ohne Minderung des Entgelts erfüllen können.

### **Tenor**

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Kosten, die durch die Hinzuziehung der Rechtsanwältin entstanden sind, zu tragen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten um Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung. Der Beklagte betreibt in B. ein Krankenhaus mit mehr als 300 Wahlberechtigten. Die Klägerin ist die dort gewählte Mitarbeitervertretung. Sie besteht aus

elf Mitgliedern. Bisher sind gemäß § 15 Abs. 3 MAVO im Einvernehmen mit dem Beklagten drei Mitglieder der Klägerin von der Arbeitsleistung befreit. Dabei sind die Vorsitzende mit ihrer gesamten Arbeitszeit von derzeit 75 v.H. einer Vollbeschäftigung, Herr M. zu 15 v.H. und Herr L. zu 10 v.H. seiner Arbeitszeit freigestellt. Seit dem 31. März 2018 hat die DiAG-MAV die Vorsitzende für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zu 15 v.H. freigestellt. Wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung verzichtete die Vorsitzende auf 15 v.H. ihrer Freistellung nach § 15 Abs. 3 MAVO.

Die Klägerin ist der Auffassung, berechtigt zu sein, die nun frei gewordenen 15 v.H. des Freistellungsanspruchs auf andere ihrer Mitglieder zu übertragen, sodass Herr L. mit weiteren 15 v.H., somit mit insgesamt 25 v.H. seiner Vollbeschäftigungszeit, von der Erbringung der Arbeitsleistung zu befreien sei.

- 2 Die Klägerin beantragt,
  - den Beklagte zu verpflichten, das Mitglied der Mitarbeitervertretung Herrn L. zu 15 v.H. seiner Vollzeitbeschäftigung freizustellen und die Kosten des Verfahrens der Beklagten aufzuerlegen.
- 3 Der Beklagte beantragt,
  - die Klage abzuweisen.
- 4 Er ist der Auffassung, dass der geltend gemachte Anspruch nicht bestehe. Der pauschale Freistellungsanspruch nach § 14 Abs. 3 MAVO sei abschließend. Die mit der Klägerin getroffene Vereinbarung sei für die Dauer der Amtszeit bindend und nicht mehr abänderbar. Wegen der weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

- 5 Die zulässige Klage ist nur teilweise begründet; überwiegend ist sie unbegründet.
- 6 I.  
Der Beklagte ist nicht verpflichtet, das Mitglied der Mitarbeitervertretung L. zusätzlich mit weiteren 15 v.H. seiner Vollzeitbeschäftigung von der Arbeitsleistung freizustellen.

7 **1.**

§ 15 Abs. 3 MAVO regelt einen pauschalierten Freistellungsanspruch, der nur im Rahmen der dienstlich zu leistenden Arbeitszeit stattfinden und nur im Rahmen des jeweils zugrunde liegenden individuellen Beschäftigungsumfangs erfolgen kann. Mit der Freistellungsstaffel wird sichergestellt, dass es sich um außerhalb von Sitzungen der Mitarbeitervertretung anfallende Aufgaben handelt (*Eichstätter Kommentar-Eder, 2. Auflage § 15 Rn. 45*). Es besteht kein Anspruch, über den regulären Beschäftigungsumfang hinaus beschäftigt zu werden, es sei denn, der Dienstgeber wäre freiwillig dazu bereit. Die Regelung in Absatz 3 Satz 1 MAVO dient ebenso wie diejenige nach Absatz 3 Satz 2 MAVO der Gewährleistung, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihre amtlichen Aufgaben ohne Minderung des Entgelts während der Arbeitszeit erfüllen können. Während Absatz 3 Satz 1 MAVO die Freistellung von der Arbeitspflicht nur bei einem konkreten Anlass zulässt, um mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben durchzuführen, sieht Absatz 3 Satz 2 MAVO eine generelle Entbindung der benannten Mitglieder von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung vor, ohne dass es jeweils eines konkreten Grundes für die Freistellung bedürfte.

8 **2.**

Der Anspruch ist zwingend. Die Freistellung setzt einen Antrag der Mitarbeitervertretung voraus. Für die Beschlussfassung gelten die allgemeinen Anforderungen; dabei genügt die einfache Mehrheit der Stimmen sowohl für die Antragstellung als auch für die Nennung der freizustellenden Mitglieder.

9 **a)**

Von einer Freistellung gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO, nach der auf Antrag der Mitarbeitervertretung in Einrichtungen mit im Zeitpunkt der Wahl mehr als 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten freizustellen sind, hat die Klägerin keinen Gebrauch gemacht. Die Parteien haben eine Regelung nach § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO vereinbart.

10 **b)**

Nach § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertretungen, Vertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

11 **c)**

Die Parteien haben vorliegend das Freistellungskontingent von 100 v.H. einer Vollzeitstelle auf drei Personen verteilt mit Zeitanteilen von 75 v.H., 10 v.H. und 15 v.H.. Hinsichtlich der Auswahl der freizustellenden Personen hat die Mitarbeitervertretung zwar ein eigenes Ermessen. Hat sie darüber Einvernehmen mit dem Dienstgeber erzielt, ist die vereinbarte Verteilung des Gesamtfreistellungskontingents nach den Regelungen des § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO nicht mehr einseitig abänderbar. Eine Änderung der festgelegten Zeitanteile wäre nur im gegenseitigen Einvernehmen zulässig. Das gilt sowohl hinsichtlich der prozentual festgelegten Freistellungskontingente als auch hinsichtlich der Anzahl der freizustellenden Personen.

12 **aa)**

Mag ein Wechsel in der Person eines freigestellten Mitglieds der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit zwar durchaus möglich sein, etwa weil dieses ausscheidet oder zurücktritt oder auf die Freistellung von der Arbeitsleistung verzichtet, so ist ein Wechsel des Umfangs der Freistellung ohne vorheriges Einvernehmen aber grundsätzlich ausgeschlossen (*vgl. MAVO/Thiel, 8. Aufl. 2019, § 15 Rn. 52; vgl. auch FreiburgerKomm/Gescher, § 15 Rn. 16*). Ohne Einverständnis des Dienstgebers können die prozentual festgelegten Freistellungskontingente nicht anteilig auf andere Mitglieder der Mitarbeitervertretung übertragen werden, auch wenn diese bereits zum Teil freigestellt sind. Denn die Einigung nach § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO legt sowohl die Zeitanteile als auch die freigestellten Personen für die Amtszeit bindend fest. Eine geänderte Aufteilung der Freistellungskontingente bedarf zwingend der Verständigung. Das sieht § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO ausdrücklich vor.

Daraus folgt, dass eine andere als die vom Gesetz vorgesehene pauschalierte Freistellung einseitig nicht erzwingbar ist. Es bedarf immer der Zustimmung des Dienstgebers. Eine solche ist auch nicht einklagbar.

13 **bb)**

Der Beklagte hat dem Antrag der Mitarbeitervertretung jedoch nicht zugestimmt. Er hat ihn abgelehnt.

- 14 **3.**  
Einen Antrag nach § 15 Abs. 2 MAVO hat die Klägerin nicht gestellt. Dieser wäre auch nicht hilfreich, denn § 15 Abs. 2 MAVO regelt fallbezogene Freistellungen, also Freistellungen bei bestehendem Anlass. Die Klägerin begehrt einen pauschalierten Dauerfreistellungsanspruch, den die MAVO für große Einrichtungen vorsieht.
- 15 **II.**  
Die Klägerin hat jedoch einen Anspruch gegen den Beklagten, die Kosten der für das Verfahren hinzugezogenen Rechtsanwältin zu tragen. Der Anspruch ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2, 4. Spiegelstrich MAVO. Die Voraussetzungen liegen vor. Insbesondere durfte die Klägerin das Hinzuziehen einer Rechtsanwältin zur Führung des vorliegenden Verfahrens für erforderlich erachten. Der Beklagte betreibt eine große Einrichtung, die über geschultes Personal verfügt. Er lässt sich von einem ausgebildeten, in Personalangelegenheiten erfahrenen Mitarbeiter vertreten. Aus Gründen der Waffengleichheit ist es daher geboten, der Klägerin zuzugestehen, sich im vorliegenden Rechtsstreit anwaltlich vertreten zu lassen. Der Sachverhalt mag einfach gelagert sein. Die Rechtsfrage indes darf aufgeworfen werden. Sie ist bisher höchstrichterlich noch nicht entschieden.
- 16 **III.**  
Gründe die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist daher nicht gegeben.