

**Schieds- und
Schlichtungsstelle DWBO e.V.
I-35/11**

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

Antragstellerin A

Verfahrensbevollmächtigte: B

gegen

Antragsgegner C

Verfahrensbevollmächtigte: D

hat die Schiedsstelle durch Herrn Munzel als Vorsitzenden sowie Herrn Sprunghofer und Herrn Kathmann als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 10. Januar 2012

b e s c h l o s s e n:

1. Die Anträge zu 1) und 2) werden zurückgewiesen.
2. Auf den Hilfsantrag zu 2) unterbreitet die Kammer folgenden Vorschlag:

Der Antragsgegner gewährt dem Vorstand der Antragstellerin zur Wahrnehmung seiner Aufgaben eine Freistellung im Umfang von wöchentlich 50 Stunden.

G r ü n d e:

I.

Die Beteiligten streiten um eine Erhöhung des Freistellungskontingentes.

Antragstellerin ist die gem. § 54 Abs. 1 MVG.DWBO gebildete Arbeitsgemeinschaft der bei dem Antragsgegner und seinen Mitgliedern gewählten Mitgliedervertretungen.

Antragsgegnerin ist ein Zusammenschluss der Einrichtungen der Diakonie in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in der Rechtsform des eingetragenen Vereins (DWBO).

1991 war dem Vorstand der Antragstellerin eine Arbeitsfreistellung im Umfang von 19,5 Std. wöchentlich zugebilligt worden.

Durch Beschluss der Schiedsstelle vom 12.03.1992 – eine freiwillige Erhöhung des Freistellungskontingentes durch die Antragsgegnerin scheiterte an der Finanzierung – wurde die Antragsgegnerin verpflichtet, für die Vorstandsmitglieder der Antragstellerin Arbeitsfreistellungen im Umfang von 45,4 Stunden wöchentlich zu gewähren.

Mit Schreiben vom 06.10.2010 und 24.02.2011 beantragte der Vorstand der Antragstellerin eine Erhöhung des Freistellungsvolumens auf rund 80 Stunden pro Woche.

Die Antragsgegnerin lehnte mit Schreiben vom 18.07.2011 dies endgültig ab.

Mit dem vorliegenden, am 16.09.2011 per Fax eingegangenen Antrag verfolgt die Antragstellerin ihr Ziel einer Erhöhung des Freistellungsvolumens weiter.

Sie trägt hierzu vor, ohne weitere Freistellungen sei die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben des Vorstandes nicht zu gewährleisten.

Die Zahl der Einrichtungen sei von damals ca. 250 auf jetzt ca. 437 Mitgliedseinrichtungen gestiegen, die Zahl der Mitarbeiter in den Einrichtungen sei von ca. 20.500 im Jahr 1992 auf ca. 52.000 gewachsen. Allein seit 2002 sei der Zeitaufwand für die Fortbildung der örtlichen Mitarbeitervertretungen durch die Vorstandsmitglieder von 5,77 Stunden auf 11,26 Stunden pro Woche gestiegen. Der Vorstand tage alle 14 Tage. Pro Jahr gäbe es noch 6 Plena und eine 3-tägige Klausurtagung. Den Vorstandsmitgliedern sei es nicht länger zuzumuten, ihre Freistellung nach § 20 MVG für die Vorstandsarbeit zu nutzen, zumal die Zersplitterung von Einrichtungen in den vergangenen Jahren dazu geführt habe, dass die örtlichen Mitarbeitervertretungen immer kleiner und dementsprechend auch der Umfang der Freistellungen nach § 20 MVG immer geringer geworden seien.

Die Antragstellerin beantragt,

1. festzustellen, dass die Weigerung der Antragsgegnerin, mit der Antragstellerin eine Vereinbarung über eine Erhöhung der Freistellungskontingente abzuschließen, rechtswidrig ist und die Antragstellerin in ihren Rechten verletzt;
2. der Antragsgegnerin aufzugeben, den Mitgliedern des Vorstandes der Antragstellerin Arbeitsbefreiungen für die 14-tägig stattfindenden Sitzungstage sowie die seitens der Antragstellerin durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen für die örtlichen Mitarbeitervertretungen, AGMV-Plenartage usw. im Umfang von weiteren 35 Stunden wöchentlich zu gewähren;

Hilfsweise,

den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Erhöhung des Freistellungsbudgets der Antragstellerin auf 80 Stunden wöchentlich zu unterbreiten.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hält die gestellten Anträge außer dem Hilfsantrag für unzulässig, da es an einer Rechtsgrundlage hierfür fehle. § 54 Abs. 5 MVG.DWBO sehe ein bestimmtes Freistellungsvolumen vor. Eine Erhöhung dieses Volumens sei nicht erzwingbar, sondern nur durch eine freiwillige Dienstvereinbarung möglich.

Die Entscheidung der Schiedsstelle vom 12.03.1992 halte er daher für falsch, ihr komme auch keine rechtsverbindliche Wirkung mehr zu, da die Amtszeit der damaligen Mitarbeitervertretungen längst abgelaufen sei.

Die Freistellung von 45,4 Stunden wöchentlich habe er bisher nicht beanstandet, weil er sie für notwendig gehalten hätte, sondern sich rechtsirrig an den Schiedsspruch von 1992 gebunden glaubte.

Im Übrigen fehle es auch an einer sachlichen, nachprüfbaren Begründung für die beanspruchte Erhöhung des Freistellungsvolumens.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründungen wird auf den Inhalt der von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Antrag zu 1):

Dieser Antrag ist unzulässig, aber auch unbegründet.

Mit diesem Antrag soll festgestellt werden, dass die Weigerung der Antragsgegnerin, eine Vereinbarung über die Erhöhung der Freistellungskontingente abzuschließen, rechtswidrig ist.

Für diesen Antrag fehlt ein Feststellungsinteresse, also ein rechtliches Interesse an der Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses. Zum einen begründet die bloße Weigerung, eine Vereinbarung zu schließen noch kein Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten. Zum anderen ist mit der gewünschten Feststellung nichts gewonnen. Die Antragstellerin kann damit ihrem Ziel, eine Erhöhung des Freistellungskontingentes zu erreichen, nicht näher kommen. Besteht ein Anspruch auf Erhöhung, kann und muss statt auf Feststellung gleich auf entsprechende Leistung geklagt werden.

Der Antrag ist – seine Zulässigkeit zu Gunsten der Antragstellerin unterstellt – auch unbegründet, denn es besteht kein Anspruch der Antragstellerin auf Erhöhung des Freistellungsvolumens (siehe dazu unter 2.).

2. Antrag zu 2):

Dieser Antrag, mit dem eine Erhöhung des Freistellungsvolumens um 35 Stunden wöchentlich begehrt wird, ist zulässig, jedoch unbegründet.

Gem. § 54 Abs. 5 MVG.DWBO ist, sofern keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, zur Wahrnehmung der Aufgaben des Vorstandes der Antragstellerin ein Mitglied mit der

Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Dies betrifft die pauschale Freistellung.

Daneben bleibt für jedes Vorstandsmitglied der Anspruch gem. § 54 Abs. 8 i. V. m. § 19 Abs. 2 MVG.DWBO, die für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der Antragstellerin notwendige Zeit von der Arbeit ohne Minderung der Bezüge freigestellt zu werden.

Daraus folgt: Sobald für die pauschale Freistellung eines Vorstandesmitgliedes von der gesetzlichen Regelung abgewichen werden soll, ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung nötig.

Diese kann jedoch nicht durch die Schiedsstelle erzwungen werden, noch die fehlende Zustimmung eines Beteiligten durch Spruch der Schiedsstelle ersetzt werden. Es besteht für die Schiedsstelle lediglich die Möglichkeit, auf entsprechenden Antrag hin gem. § 60 Abs. 2 i. V. m. § 36 Abs. 6 MVG.DWBO einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten (siehe die Ausführungen weiter unten zum Hilfsantrag; so auch Andelewski in Berliner Kommentar zum MVG.EKD, § 36 Rz. 3; Baumann-Czichon MVG.EKD, 2. Auflage, § 36 Rz. 18; Fey-Rehren MVG.EKD, § 36 Rz. 24).

Die Vereinbarung über ein anderes Freistellungsvolumen kann daher nur über den Weg eines freiwilligen Abschlusses einer entsprechenden Dienstvereinbarung erfolgen.

Ein Rückgriff auf die Rechtsprechung des BAG zu § 36 BetrVG ist nicht möglich. Im BetrVG sind lediglich Mindestgrößen angegeben, während das MVG für die pauschale Freistellung nur die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vorstandesmitgliedes vorsieht und allem weiteren dem Abschluss einer Dienstvereinbarung überlässt.

Der kirchliche Gesetzgeber hat im Übrigen an mehreren Stellen bekundet, dass die Zahl der Mitarbeitervertretungen wie auch die Zahl der von ihnen vertretenen Mitarbeiter nicht entscheidend für die Freistellung ist.

So ist z.B. die Staffelregelung in § 20 Abs. 2 Satz 1 MVG.DWBO ausdrücklich nicht auf die Aufgaben des Gesamtausschusses nach § 54 MVG.DWBO anzuwenden, § 20 Abs. 2 Satz 3 MVG.DWBO.

Nach § 54 Abs. 8 MVG.DWBO sind die Bestimmungen des MVG u.a. für die Rechtsstellung der Vorstandsmitglieder nur insoweit anzuwenden, als nicht besondere Regelungen getroffen wurden. Gerade die Freistellung ist aber im § 54 Abs. 5 MVG.DWBO ausdrücklich und abschließend geregelt.

§ 54 Abs. 2 MVG.EKD verweist hinsichtlich der Rechtsstellung der Gesamtausschüsse und ihrer Mitglieder auf die Bestimmungen des MVG, nimmt jedoch auch hier ausdrücklich die Bestimmung des § 20 MVG.EKD, also die pauschale Freistellung davon aus.

Somit bleibt abschließend festzustellen, dass ein Anspruch auf ein um 35 Wochenstunden erhöhtes Freistellungsvolumen für den Vorstand nicht besteht und auch nicht über die Schiedsstelle erreicht werden kann.

Der Antrag zu 2) war daher ebenfalls zurückzuweisen.

3. Hilfsantrag

Der geltend gemachte Hilfsantrag, einen Vermittlungsvorschlag zum Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine Erhöhung des Freistellungsvolumens zu machen, ist gem. § 36 Abs. 6 i. V. m. § 60 Abs. 2 MVG.DWBO zulässig. Die Zwei- Monatsfrist gem. 61 Abs. 1 MVG.DWBO wurde eingehalten.

Ein solcher Antrag ist – so auch im vorliegenden Fall - regelmäßig begründet, denn es ist kein Fall denkbar, in dem sich die Schiedsstelle bzw. ein Kirchengenicht einem solchen Antrag – unabhängig von der Chance seiner Realisierung - entziehen kann.

Die Kammer hat den bisherigen Status quo zu Grunde gelegt und schlägt nur eine geringfügige Erhöhung des Freistellungskontingentes vor.

Zum einen war hierfür maßgebend, dass der bisherige Zustand schon weit über den vom Gesetzgeber als ausreichend angesehenen Zeitaufwand hinausgeht. Die gewünschte Erhöhung auf 80 Stunden würde gar eine Vervierfachung der pauschalierten Regelung bedeuten.

Auch ist es sicher nicht im Sinne des kirchlichen Gesetzgebers, dass mit einer Addierung der Freistellungen aufgrund des § 20 und des § 54 Abs. 5 MVG.DWBO sich die Tätigkeit als Mitarbeitervertreter und/oder Vorstandsmitglied verselbständigt und zum Hauptberuf wird, denn als Regelfall ist vorgesehen, dass der Freigestellte noch zu 50 % seiner beruflichen Tätigkeit nachgeht.

Zum anderen sollten mit der Erhöhung des Freistellungsvolumens die finanziellen Auswirkungen etwas mehr von den einzelnen betroffenen Einrichtungen auf den DWBO verlagert werden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann nach Maßgabe des § 63 MVG.DWBO Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde ist beim Kirchengenrichtshof der EKD, c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuserstr. 12, 30419 Hannover schriftlich einzureichen und zu begründen.

Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt
einen Monat seit Zustellung dieses Beschlusses,

die Frist zu ihrer Begründung beträgt
zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses.

Berlin, 02.02.2012

gez. M u n z e l