

**Schieds- und Schlichtungsstelle  
DWBO e.V.**

**I-73/15**

**Beschluss**

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte B

gegen

die Dienststellenleitung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte D

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende sowie Herrn Mohaupt und Pastor Dr. Feldmann als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 26. Februar 2016

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

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist,

1. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Herrn E, die für mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Zeit, in Höhe von 24 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
2. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Frau F, die wegen mitarbeitervertretungsrechtlicher Aufgaben versäumte Arbeitszeit erbrachte Zeit, in Höhe von 12 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
3. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Frau G, die wegen mitarbeitervertretungsrechtlicher Aufgaben versäumte Arbeitszeit in Höhe von 72 Stunden und 25 Minuten dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;

4. ferner festzustellen, dass die Forderung der konkreten Darlegung der Erforderlichkeit für die nach § 19 Abs. 2 MVG EKD notwendige Freistellungszeiten der Mitarbeitervertreter E, F und G das Vorenthalten der geltend gemachten entsprechenden Arbeitszeitgutschriften in der Zeit von September bis November 2015 während der Erkrankung der Vorsitzenden, die Mitarbeitervertretung in unzulässiger Weise behindert hat.

G r ü n d e:

I

Die Antragsgegnerin ist eine diakonische Einrichtung und betreibt an verschiedenen Standorten in Berlin Diakonie-Stationen.

Die Antragstellerin ist eine aus 9 Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung. Zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, Frau H als Vorsitzende und Frau I als deren Stellvertreterin, sind gem. § 20 Abs. 2 MVG.EKD mit je 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, mithin für 19,5 h, freigestellt.

Ende August 2015 erkrankte zum wiederholten Male die Vorsitzende der Antragstellerin, Frau H, und konnte aufgrund dieser Erkrankung ihre Aufgaben im Rahmen der Mitarbeitervertretung nicht mehr wahrnehmen. Da sich abzeichnete, dass die Arbeitsunfähigkeit länger andauern würde, teilte die Antragstellerin mit Email vom 03.09.2015 der Antragsgegnerin mit, zur Aufrechterhaltung der Geschäftsfähigkeit der Mitarbeitervertretung seien künftig Dienstbefreiungen für die Mitarbeiter E, F und G erforderlich, die in dieser Email auch konkret geltend gemacht worden sind. Das Mitglied Herr E ist ausschließlich am Wochenende bei der Antragsgegnerin eingesetzt.

Dabei wies die Antragstellerin ausdrücklich darauf hin, dass sich die vorgesehenen Freistellungen lediglich auf die einzelnen in der Email aufgeführten Tage beschränken, um die Kosten niedrig zu halten. Gleichzeitig verwies die Antragstellerin darauf, dass die beabsichtigten Freistellungen die 19,5 Stunden, die in der Person der Frau H angefallen wären, von den drei genannten Personen unterschritten werden würden.

Im Einzelnen "beantragte" die Antragstellerin für das Mitglied Herrn E für den 09./10.09. und 16./30.09.2015 einen Freizeitausgleich. Für das Mitglied Frau F wurde mit dieser Email für den 23./24.09.2015 eine Arbeitsbefreiung geltend gemacht.

Für das Mitglied Frau G wurde ebenfalls eine Dienstbefreiung ab Oktober geltend gemacht. Nämlich für den 14./15./16./19./28. und 30.10.2015 sowie für den 05./06., 12./13., 16./17. sowie für den 23., 24., und 25.11.2015.

In der Folge hat das Mitglied Herr E im September 2015 am 09.09.2015 in der Zeit von 09:30 Uhr bis 15:30 Uhr, am 10.09.2015 von 09:30 Uhr bis 15:30 Uhr, am 16.09.2015 von 09:30 Uhr bis 15:00 Uhr und am 30.09.2015 von 09:30 Uhr bis 15:30 Uhr, mithin insgesamt 24 h mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen.

Das Mitglied Frau F hat an den Tagen 23.09.2015 in der Zeit 10:00 Uhr bis 15:45 Uhr und am 24.09.2015 in der Zeit von 10:00 Uhr bis 16:15 Uhr, mithin insgesamt 12 h mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben wahrgenommen.

Das Mitglied Frau G hat schließlich am 14.10.2015 von 09:00 Uhr bis 15:45 Uhr, am 15.10.2015 von 10:05 Uhr bis 16:30 Uhr, am 19.10.2015 von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr, 28.10.2015 von 09:30 Uhr bis 15:00 Uhr und 30.10.2015 von 10:15 Uhr bis 16:15 Uhr, am 05./06.11.2015 jeweils 6 h (1/5tel der regelmäßigen Arbeitszeit wegen Arbeitsunfähigkeit). Am 12.11.2015 von 09:15 Uhr bis 15:15 Uhr, am 12.11.2015 von 09:15 Uhr bis 15:15 Uhr, am 13.11.2015 von 09:30 Uhr bis 15:30 Uhr, am 16.11.2015 von 09:15 Uhr bis 15:15 Uhr, am 17.11.2015 von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr, am 23.11.2015 von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr, mithin 72 h und 25 Minuten mit der Wahrnehmung mitarbeitervertretungsrechtlicher Aufgaben beschäftigt.

Mit Email vom 24.09.2015 teilte die Geschäftsführerin der Antragsgegnerin mit, sie werde "im Rahmen der Notwendigkeiten auch weitere Freistellungen gewähren." Gleichzeitig forderte sie jedoch die Antragstellerin auf, die Erforderlichkeit der geltend gemachten Ersatzfreistellungen konkret darzulegen. Zuvor verwies die Geschäftsführerin darauf, dass die geltend gemachte Ersatzfreistellung in § 20 MVG.EKD keine Grundlage habe.

Mit Email vom 01.10.2015 verwies die Antragstellerin erneut daraufhin, dass sich die geltend "Dienstbefreiung" nach § 19 Abs. 2 MVG.EKD richte. Schließlich teilte der Geschäftsführer der Antragsgegnerin mit Email vom 02.10.2015 der Antragstellerin mit, dass es ohne konkrete Darlegung der Erforderlichkeit der geltend gemachten Ersatzfreistellung eine weitere Freistellung nicht geben könne.

Die Arbeitsunfähigkeit der Vorsitzenden dauert bis zum heutigen Tage an. Zwischenzeitlich hatten sich die Beteiligten dahingehend geeinigt, dass Frau F seit dem 24.11.2015 als weiteres freigestelltes Mitglied in Vertretung für die Vorsitzende, deren Amt ruht, tätig ist.

Die Stunden, die die betroffenen Mitglieder der Antragstellerin für mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben aufgewandt haben, sind von der Antragsgegnerin in deren Arbeitszeitkonten nicht gut geschrieben worden. Für das Mitglied Frau F führte dies dazu, dass diese in einem Monat fast kein Gehalt bekommen hat.

Mit Antrag vom 24.11.2015, bei der Schieds- und Schlichtungsstelle am selben Tag per Fax zugegangen, verfolgt nunmehr die Antragstellerin ihre Begehren weiter.

Sie ist der Auffassung, dass die Mitarbeitervertretung befugt sei, im eigenen Namen Freistellungsansprüche von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung geltend zu machen. Darüber hinaus meint sie, die Feststellungsansprüche ergäben sich aus § 19 Abs. 2 MVG.EKD.

Die Antragstellerin beantragt daher festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist,

1. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Herrn E, die für mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Zeit, in Höhe von 24 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
2. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Frau F, die wegen mitarbeitervertretungsrechtlicher Aufgaben versäumte Arbeitszeit erbrachte Zeit, in Höhe von 12 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
3. dem Mitglied der Mitarbeitervertretung, Frau G, die wegen mitarbeitervertretungsrechtlicher Aufgaben versäumte Arbeitszeit in Höhe von 72 Stunden und 25 Minuten dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
4. ferner festzustellen, dass die Forderung der konkreten Darlegung der Erforderlichkeit für die nach § 19 Abs. 2 MVG EKD notwendige Freistellungszeiten der Mitarbeitervertreter E, F und G und das Vorenthalten der geltend gemachten entsprechenden Arbeitszeitgutschriften in der Zeit von September bis November 2015 während der Erkrankung der Vorsitzenden, die Mitarbeitervertretung in unzulässiger Weise behindert hat.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurück zuweisen.

Die Antragsgegnerin verneint die geltend gemachten Ansprüche der Antragstellerin. Insbesondere meint sie die Antragstellerin sei nicht antragsbefugt, da die Anträge zu 1) bis 3) lediglich auf die Gewährung von Arbeitsbefreiung / Fortzahlung des Entgeltes ziele und damit eine individualrechtliche Streitigkeit vorläge, die im Urteilsverfahren durch die Mitglieder selbst geltend gemacht werden müssten.

Im Übrigen meint die Antragsgegnerin unter Verweis auf diverse Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 BVG, bestünde ein Anspruch der Antragstellerin auf "Ersatzfreistellung" nicht, da dies nur bei konkreter Darlegung der Erforderlichkeit bei der Erkrankung eines bereits freigestellten Betriebsratsmitglieds bestünde.

Da sich die Antragstellerin in ihrer Email lediglich auf den krankheitsbedingten Ausfall ihrer Vorsitzenden berufen habe und konkrete zu erledigende Aufgaben nicht dargelegt haben, könne eine pauschale Freistellung der Mitglieder der Antragstellerin nicht erfolgen. Insbesondere würde die Erkrankung der Vorsitzenden nicht automatisch zu einem behaupteten, aber nicht gedeckten Bedarf bestehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlage ergänzend verwiesen.

## II

1. Der Antrag ist zulässig. Insbesondere ist die Antragstellerin antragsbefugt.

Der Antragsgegnerseite wird zugestanden, dass grundsätzlich die Frage, ob ein Freizeitausgleich zu gewähren ist, eine individualrechtliche Streitigkeit darstellen kann, die vor dem Arbeitsgericht durch das einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung zu klären ist.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz wird jedoch dann vorgenommen, wenn der Streit allein mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen zum Inhalt hat, insbesondere ob nach Art und Umfang des Betriebes eine entsprechende Arbeitsbefreiung erforderlich ist, bzw. in welchem Umfang ein mitarbeitervertretungsrechtliches Mitglied Anspruch auf bezahlte Freistellung hat.

Vgl. Fitting, BetrVG zu § 37 RdNr. 254 ff.

Wie sich aus den Emails der Antragsgegnerin vom 24.09.2015 und vom 02.10.2015 (Anlage 2 und 4 der Antragsschrift) ergibt, geht es in dem vorliegenden Streit zwischen den Beteiligten einzig und allein um die Frage, ob die Antragstellerin ihre Erforderlichkeit für die begehrten Freistellungen darlegen muss oder nicht. Damit ergibt sich ein Streit hinsichtlich der Frage, wie die Antragstellerin ihre Geschäfte während der Erkrankung eines freigestellten Mitglieds organisieren muss. Dies ist eine Frage der Geschäftsführung, die ausschließlich mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen zum Inhalt hat.

Damit sind mit den begehrten Feststellungen durch die Antragstellerin der Bereich der individualrechtlichen Geltendmachung nicht tangiert, sondern es geht einzig und allein um die Rechte der Mitarbeitervertretung i. S. d. §§ 19 und 20 MVG.EKD. Damit liegt der Schwerpunkt der Auseinandersetzungen zwischen den Beteiligten im mitarbeitervertretungsrechtlichen Bereich, so dass die Antragstellerin antragsbefugt ist.

2. Der Antrag ist auch begründet.

Der Antragstellerin steht ein Recht zu, dass ihre Mitglieder nach § 19 Abs. 2 MVG.EKD von der Arbeit befreit werden ohne Minderung der Bezüge. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist für das Begehren der Antragstellerin nicht § 20 MVG.EKD heranzuziehen. Bereits vom Wortlaut deckt § 20 MVG EKD nicht das Begehren der Antragstellerin. § 20 II MVG EKD regelt nur den Rechtsanspruch der Mitarbeitervertretung bei entsprechender Größe der Dienststelle eine entsprechende Anzahl von Mitarbeitervertretern freigestellt zu werden, wenn keine Dienstvereinbarung geschlossen worden ist. Diesen Anspruch der Antragstellerin hatte die Antragsgegnerin bereits erfüllt, da die Vorsitzende als auch deren Stellvertreterin mit jeweils 19,5 Stunden freigestellt worden sind. Im Übrigen ergibt sich dieses aus der Email der Antragstellerin vom 03.09.2015. Dort führt die Antragstellerin ausdrücklich aus, dass sie vorläufig nicht die nach dem MVG.EKD vorgesehenem Recht auf Freistellung von 19,5 h wöchentlich geltend mache, sondern sie beschränke sich um Kosten zu minimieren, auf die in der Email einzeln aufgeführten Tage. Diese Auffassung wiederholt sie in ihrer Email vom 01.10.2015, in der sie ebenfalls ausdrücklich auf § 19 Abs. 2 MVG.EKD als Anspruchsgrundlage hinweist.

Somit war die Antragstellerin nicht verpflichtet die Erforderlichkeit für die begehrten Dienstbefreiungen nachzuweisen.

3. Auch der Antrag zu 4. ist begründet.

Durch das Begehren die Notwendigkeit und Erforderlichkeit der Dienstbefreiungen nachweisen zu müssen, wird die Antragstellerin in unzulässiger Weise in der Ausführung ihrer Aufgaben behindert. Wie bereits die Schiedsstelle am 22.05.2015 (I-25/15) in einem vorherigen Verfahren zwischen den Beteiligten festgestellt hat, liegt eine Benachteiligung der Mitarbeitervertretung dann vor, wenn der Dienstgeber Dienstbefreiungen nur dann gewähren will, wenn diese 4 Wochen vorher schriftlich angemeldet worden sind. Ähnlich verhält es sich hier. Die Mitarbeitervertretung ist nicht verpflichtet Gründe für ihre Tätigkeit dem Dienstgeber nach zuweisen.

Dass die Antragstellerin in der Vergangenheit mit ihrer Tätigkeit rechtsmissbräuchlich umgegangen ist wurde weder vorgetragen noch lag dieses offensichtlich vor. Somit war den Anträgen in Gänze statt zugeben.

#### R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung des Beschlusses. Die Frist zur Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder von einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Arbeitnehmervereinigung oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD.

Berlin, 26. Februar 2016

T h o m a s  
Vorsitzende Kammer I