

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2004-09-01
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter - Durchwahl
Herr Sommer - 2 80
Email: Martin.Sommer@elk-wue.de

AZ 23.02 Nr. 770/6.2

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekane und Dekaninnen sowie
Schuldekane und Schuldekaninnen -
landeskirchl. Dienststellen, Kirchenbezirksrechnerinnen
und Kirchenbezirksrechner, großen Kirchenpflegen,
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

**Dienstbefreiung/Freistellung für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen
(§§ 19 u. 20 MVG) sowie Ausstattung und Kosten für Mitarbeitervertretungen
(§ 30 MVG)**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 28. Juni 1995 AZ 23.02 Nr. 633/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

den Oberkirchenrat und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung erreichen immer wieder Anfragen zur Auslegung der Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes über die Dienstbefreiung bzw. Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie den Sachbedarf und die Kosten für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen.

Hierzu geben wir, auch im Blick auf die zum 30. April 2004 durchgeführten allgemeinen Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen, nach Besprechung mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, folgende Hinweise zur Anwendung der diesbezüglichen Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 30. November 2000 (MVG) und der Ausführungsbestimmungen vom 11. September 2002.

1. **Dienstbefreiung für MAV-Tätigkeit**

Nach § 19 Abs. 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung Dienstbefreiung in dem Umfang innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, wie sie nach Art und Größe der Dienststelle oder Einrichtung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung und Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Für MAV-Mitglieder, die nach § 20 MVG in einem bestimmten Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt sind, gilt der Anspruch auf Dienstbefreiung nach § 19 nur, soweit die MAV-Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können.

Als Dienstbefreiung ist die jeweils von Fall zu Fall zu beanspruchende zeitweilige und befristete Befreiung von der beruflichen Tätigkeit zu verstehen. Auch wenn die notwendige Zeit der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung **in erster Linie innerhalb der regulären Arbeitszeit** erbracht werden soll, wird dies aus dienstlichen Gründen nicht immer möglich sein. Dabei ist besonders an die Fälle zu denken, in denen die betreffenden Mitarbeitervertreter/innen üblicherweise zu unterschiedlichen Zeiten tätig sind oder bei Erzieherinnen wegen der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten. Muss deshalb das Amt als MAV-Mitglied in Einzelfällen außerhalb der regulären Arbeitszeit wahrgenommen werden, ist - wie auch in anderen Fällen von Überzeitarbeit - ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

Nur in den Fällen, in denen **Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich** ist, wird die aufgewendete Zeit als Mehrarbeit vergütet. Auf die Ausführungsbestimmungen Nr. 13 zum MVG - zeitnahe Geltendmachung - vorrangiger Freizeitausgleich - wird verwiesen.

Zwar ist die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung nach § 19 Abs. 1 MVG ein Ehrenamt, d. h. die Tätigkeit wird unentgeltlich ausgeübt, andererseits muss jedoch durch Dienstbefreiung und andere unterstützende Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch ihr Amt auch nicht benachteiligt werden, denn sonst würde sich nur noch eine beschränkte Zahl von Mitarbeitenden zur Wahrnehmung dieses Amtes bereit finden.

Der Umfang der Dienstbefreiung richtet sich nach der Rechtsprechung danach, was „bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände für notwendig gehalten werden darf“.

Der Umfang der Dienstbefreiung ist nicht für alle Mitglieder in gleichem Umfang erforderlich, sondern richtet sich danach, welche Aufgaben das einzelne Mitglied zu erfüllen hat.

Es bedarf also einer Abwägung, was im Hinblick auf die weiter bestehende Verpflichtung zur Dienstleistung aus dem Arbeitsverhältnis und zur Erfüllung der Aufgaben als MAV-Mitglied für die Dienststelle zumutbar ist.

Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, wenn diese über ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus für die Mitarbeitervertretung tätig sind, z. B. an Sitzungen der MAV teilnehmen. Dasselbe gilt auch, wenn die zur ordnungsgemäßen Durchführung von MAV-Aufgaben erforderliche Zeit außerhalb der regelmäßigen Dienstzeiten der Dienststelle, z. B. an dem für eine Kindertagesstätte freien Nachmittag oder der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin liegt.

Angesichts der hohen Zahl teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst wurde in § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG die Möglichkeit eröffnet, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung für die nicht innerhalb des Ausgleichsrahmens der KAO (Ende des nächsten Kalendermonats - § 14 -) durch Freizeit ausgeglichene Zeit der MAV-Arbeit für diese Zeit die Mehrarbeitsvergütung (jedoch keine Überstundenvergütung - auch bei Vollbeschäftigten) erhalten.

In den Fällen des § 19 Abs. 2 ist auch eine Erhöhung des arbeitsvertraglich vereinbarten Grades der dienstlichen Inanspruchnahme eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin aufgrund der MAV-Tätigkeit wegen der damit verbundenen Mehrarbeit befristet für die Zeit der MAV-Tätigkeit möglich. Hierbei sind auch die Bestimmungen über die Genehmigung der Erweiterung von Stellen zu beachten.

Die Kosten für die durch die Mitarbeitervertretungstätigkeit bedingte Mehrarbeit sind ebenso wie die Sachkosten gemäß § 30 MVG von den jeweiligen Dienststellen bzw. vom Kirchenbezirk zu tragen. Deshalb sollten hierfür ggf. entsprechende Haushaltsmittel vorgesehen werden.

Bei Religionspädagogen und anderen Lehrkräften erhebt der Oberkirchenrat keine Einwendungen, wenn die beim Land Baden-Württemberg geltenden Bestimmungen über die Freistellung von Mitgliedern der Personalräte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch für kirchliche Lehrkräfte sinngemäß angewandt werden. Nach der Bekanntmachung des Ministeriums für Kultus und Sport Baden-Württemberg können die örtlichen Personalräte an Schulen für ihre Mitglieder auf Antrag Freistellungen bis zu folgendem Umfang erhalten:

- mit in der Regel mindestens 25 bis zu 40 an der Schule unterrichtenden Lehrkräften bzw. an der Schule sonst tätigen Bediensteten = 1 Wochenstunde
- mit 41 bis 74 an der Schule unterrichtenden Lehrkräften oder sonstigen Bediensteten = 2 Wochenstunden
- mit 75 bis 99 an der Schule unterrichtenden Lehrkräften bzw. sonstigen Bediensteten = 3 Wochenstunden
- und mit 100 bis 300 an der Schule unterrichtenden Lehrkräften bzw. sonstigen Bediensteten = 6 Wochenstunden.

Da sich die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung in der Regel nicht nur auf eine Schule, sondern die kirchlichen Dienststellen eines Distrikts oder eines Kirchenbezirks evtl. auch einzelner Kirchengemeinden erstreckt, zählen zu den Bediensteten im Sinne der vorstehenden Bestimmungen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der MAV.

Die sinngemäße Anwendung kann z. B. heißen, dass bei einer Mitarbeitervertretung, die für 60 Mitarbeiter gebildet ist, ein Religionspädagoge 1 Wochenstunde Deputatsermäßigung erhält und weitere Dienstbefreiung für die anderen MAV-Mitglieder zur Verfügung steht.

2. Dienstbefreiung für Tagungen und Lehrgänge für MAV-Mitglieder

Nehmen teilzeitbeschäftigte Mitglieder der Mitarbeitervertretungen an Tagungen und Lehrgängen zur Vermittlung von Kenntnissen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung gemäß § 19 Abs. 3 MVG teil, erhalten sie die dafür notwendige Arbeitsbefreiung bis zur Dauer von insgesamt 3 Wochen während einer Amtszeit. Bei MAV-Mitgliedern, die erstmals einer MAV angehören, erhöht sich dieser Anspruch auf 4 Wochen.

Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Freizeitausgleich für Zeiten der MAV-Tätigkeit außerhalb der allgemeinen bzw. persönlichen Arbeitszeit nach § 19 Abs. 2 und ein evtl. sich daraus ergebender Vergütungsanspruch **nicht** für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen gilt. Zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen besteht somit nur Anspruch auf Dienstbefreiung. Angesichts der hohen Zahl teilzeit- und geringfügig Beschäftigter im Kirchlichen Dienst, die auch Mitglieder der MAVs sind, und deren Schulung in ihren MAV-Aufgaben auch im dienstlichen Interesse liegt, wird empfohlen, für jeden vollen Tag der Teilnahme an einer Fortbildung mindestens 1/5 der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (z. Zt. 8 bzw. 7,7 Stunden) als Arbeitszeit zu berücksichtigen.

3. Freistellung

Nach § 20 Abs. 1 soll die Freistellung einzelner Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit, durch eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung für die Dauer der Amtszeit der MAV geregelt werden.

§ 20 Abs. 2 MVG enthält nur für den Fall, dass keine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und MAV über die Freistellung zustande kommt, einen gesetzlichen Freistellungsanspruch für Mitarbeitervertretungen von Dienststellen, die in der Regel mindestens 101 Mitarbeitende beschäftigen. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen zählen hierzu alle Beschäftigten der Dienststellen, für die die gemeinsame MAV gebildet wurde.

Bei dem Freistellungsanspruch nach § 20 Abs. 2 handelt es sich um eine **Sollvorschrift**. Dies bedeutet, dass die MAV in der Regel einen Rechtsanspruch auf Freistellung in dem in Abs. 2 angegebenen Umfang hat, es sei denn, der Freistellung stehen dringende dienstliche Belange des Dienstgebers entgegen.

Der Umfang der Freistellung ist gestaffelt je nach der Zahl der Mitarbeitenden (siehe § 20 Abs. 2).

Zur Anrechenbarkeit der für den Freistellungsumfang maßgebenden Mitarbeitendenzahl siehe § 20 Abs. 4 MVG. Grundsätzlich sind nur die nach § 9 MVG wahlberechtigten Mitarbeitenden anrechenbar, also auch Mitarbeitende, die sich in der Elternzeit oder in der Altersteilzeitarbeit befinden, jedoch nicht die zu ihrer Vertretung Beschäftigten. Entscheidend ist dabei der Stellenplan oder ein vergleichbares Planungselement und zwar in der Fassung zum Zeitpunkt der Antragstellung. Wird der Antrag auf Freistellung erst einige Zeit nach der MAV-Wahl gestellt, muss die Zahl der Wahlberechtigten zur Ermittlung des Freistellungsumfangs aktuell neu ermittelt werden.

Maßgebend sind nur die Stellen, die auch regelmäßig besetzt sind.

4. Sachkosten

Nach § 30 MVG hat die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung Räume, Sachmittel und ggfs. Büropersonal für die Durchführung ihrer Sitzungen, von Sprechstunden für die Mitarbeiterschaft sowie für die laufende Geschäftsführung in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Alle durch die Tätigkeit **entstehenden, notwendigen Kosten** hat die Dienststelle, bei der die MAV gebildet ist, zu tragen. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb des Kirchenbezirks (§ 5 a Abs. 1 MVG) trägt der Kirchenbezirk die Kosten.

Zu den für die MAV-Tätigkeit notwendigen Kosten ist Folgendes zu bemerken:

a) Räumlichkeiten

Zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen MAV-Arbeit und wegen der Beachtung der Schweigepflicht und des Datenschutzes sollte der MAV in der Regel ein Büro zur ausschließlichen Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Je nach den örtlichen Verhältnissen kann auch ein Anspruch auf einen eigenen Besprechungsraum zur ausschließlichen Nutzung durch die MAV begründet sein. Die Entscheidung, welche Mitglieder einen Schlüssel für diese Räume erhalten, liegt bei der MAV.

Auch wenn die Entscheidung über die Geschäftsführung der MAV und ihre Ausstattung grundsätzlich bei der MAV liegt, hat die Dienststellenleitung ein Prüfungsrecht. Bei Nichteinigung über den notwendigen Ausstattungsumfang entscheidet die Schlichtungsstelle nach dem MVG.

b) Büroausstattung

Zur Ausstattung eines MAV-Büros gehören üblicherweise:

- Schreibtisch mit Schreibtischstuhl
- Büroschränke (evtl. Schreibtischcontainer) und Büroregale
- Besprechungstisch mit Besucherstühlen
- Reißwolf
- Telefon möglichst auch Faxgerät
- PC mit Drucker - ggfs. mit Internet - und Email-Anschluss
- Kopiermöglichkeit

Die MAV hat nach der Rechtsprechung Anspruch auf eine **dienststellenübliche technische Ausstattung** nach dem aktuellen Stand der Technik. Entscheidend ist also die übliche büro- und kommunikationstechnische Ausstattung der Dienststelle.

Die MAV kann nicht besser, aber auch nicht schlechter ausgestattet sein als die anderen Arbeitsplätze der Dienststelle.

Bei gemeinsamen MAVs im Kirchenbezirk, sowohl bei der Kirchenbezirks-MAV als auch bei Distrikts-MAVs sollte die jeweils größte Dienststelle innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der MAV der Vergleichsmaßstab sein, sofern nicht dringende Gründe für einen anderen Maßstab sprechen.

c) Sachmittel

Grundsätzlich gehören die gängigen, für die Arbeit erforderlichen Gesetzes- bzw. Rechtssammlungen, Fachbücher und Fachzeitschriften zum Sachbedarf einer MAV. Dies sind z. B. in der Regel

- 2 Exemplare der Loseblattsammlung „Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg“ (Luchterhandverlag)
- Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der Evang. Landeskirche in Württemberg in der aktuellen Fassung (z. Zt. 30. November 2000) einschließlich den Ausführungsbestimmungen und der Wahlordnung vom 11. September 2002 (grüner Sonderdruck) für jedes MAV-Mitglied
- Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) für jedes MAV-Mitglied
- 2 Exemplare „Handbuch Kirchliches Anstellungsrecht in der Evang. Landeskirche in Württemberg - (Rote Ordner: Jürgen Früh - Otto-Bauer-Verlag)
- Kommentar zum MVG
 - a) Fey/Rehren: Praxiskommentar zum MVG (Otto-Bauer-Verlag) mit Ergänzungslieferungen oder
 - b) Baumann-Czichon/Dembski/Kopp „Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang. Kirche in Deutschland (MVG.EKD)“ Kommentar für die Praxis der Mitarbeitervertretungen
- 2 Exemplare „Arbeitsgesetze“ Beck-Texte im dtv Nr. 5006 jeweils aktuelle Ausgabe
- Fachzeitschriften z. B. ZMV „Die Mitarbeitervertretung“ Ketteler-Verlag oder „Arbeitsrecht und Kirche“ - Sachbuchverlag Kellner

5. Finanzierung der MAV-Kosten

Nach § 30 Abs. 3 Satz 2 MVG trägt bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb des Kirchenbezirks der Kirchenbezirk die Kosten der Mitarbeitervertretung.

In einigen Kirchenbezirken werden die MAV- Kosten vom Kirchenbezirk von den an der gemeinsamen MAV beteiligten Dienststellen über eine „**MAV-Umlage**“ erhoben. In der Vergangenheit haben sich immer wieder Meinungsverschiedenheiten darüber ergeben, ob diese Praxis nicht gegen die Bestimmungen des MVG verstößt.

Hierzu ist Folgendes festzustellen: Die Bestimmung, dass der Kirchenbezirk bei einer gemeinsamen MAV innerhalb des Kirchenbezirks die Kosten der MAV zu tragen hat, lässt offen, auf welche Weise der Kirchenbezirk die Finanzierung regelt. Da die nicht durch sonstige Einnahmen gedeckten Kosten des Kirchenbezirks für die von ihm wahrgenommenen Aufgaben durch die von den Kirchengemeinden des Bezirks erhobene Kirchenbezirksumlage finanziert werden und die Kosten der gemeinsamen MAVs ebenfalls vom Kirchenbezirk zu tragen sind, erscheint es auch aus praktischen Gründen sinnvoll, von der Erhebung einer separaten MAV-Umlage abzusehen und stattdessen die MAV-Kosten, wie die anderen Kosten des Kirchenbezirks, bei der Berechnung der Kirchenbezirksumlage zu berücksichtigen.

Eine Ausnahme hiervon erscheint nur dort angebracht, wo z. B. Dritte (z. B. Kommunen bei den Kindergärten) durch Abmangelbeteiligungsverträge sich prozentual an den nicht gedeckten Kosten einzelner Dienste oder Dienststellen beteiligen und die Verwaltungskosten für diese Dienste oder Einrichtungen nicht mit einem pauschalen Verwaltungs-kostenbeitrag, sondern in Einzelpositionen berücksichtigt sind. Gleiches gilt für sich durch Gebühren und Entgelte selbst finanzierende Einrichtungen, wie z. B. Diakoniestationen.

In diesen Fällen empfiehlt es sich, die auf die MAV entfallenden anteiligen Kosten separat geltend zu machen.

Wir bitten, die zuständigen örtlichen und bezirklichen Gremien hiervon zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat