

## Freistellungsanspruch auch in kleinen Dienststellen

*(KGH.EKD, Beschluss v. 24.09.2018, KGH.EKD I-0124/57-2017)*

Auch in Dienststellen, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nicht erreicht wird, kann eine Freistellung oder teilweise Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung von seiner beruflichen Tätigkeit in Betracht kommen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist und regelmäßig Tätigkeit der Mitarbeitervertretung in einem bestimmten, einer Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfällt. Hierzu müssen besondere Umstände vorliegen, die die besonderen organisatorischen und zeitlichen Belastungen bestimmbar machen.

Die Beibringungslast für die besonderen Umstände kann nach dem „Beweis des ersten Anscheins“ durch eine sachkundige Stellungnahme für den kirchlichen Bereich erleichtert werden, die ein bestimmtes Freistellungsvolumen ausweist.

### **Aus den Gründen:**

Die Mitarbeitervertretung verlangte die Feststellung, dass ihr ein Freistellungsanspruch im Umfang von sechs Wochenstunden zusteht. Die Mitarbeitervertretung besteht aus fünf Mitgliedern. Insgesamt werden dort 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Mitarbeitervertretung wird eine Freistellung im Umfang von drei Wochenstunden gewährt.

Die Mitarbeitervertretung kann die Freistellung von Mitgliedern im Umfang von sechs Wochenstunden verlangen. Zwar ergibt sich weder aus § 20 Abs. 1 noch aus § 20 Abs. 2 MVG ein Anspruch auf entsprechende Freistellungen. Eine Dienstvereinbarung nach § 20 Abs. 1 MVG ist zwischen den Beteiligten nicht geschlossen worden. Die Dienststelle erreicht nicht die in § 20 Abs. 2 MVG vorgesehene Anzahl von Beschäftigten für eine Freistellung. Gleichwohl **besteht ein Freistellungsanspruch** der Mitarbeitervertretung, der sich **aus § 19 Abs. 2 MVG**.

Betriebsverfassungsrechtlich gelten folgende Grundsätze: Auch in Betrieben, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds nicht erreicht wird, kann eine Freistellung oder teilweise Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von seiner beruflichen Tätigkeit in Betracht kommen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist und regelmäßig Betriebsratsaktivität in einem bestimmten, einer Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfällt. Die Regelung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern ist nur eine Konkretisierung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung für Betriebsratsaktivitäten. Auch der Anspruch auf Arbeitsbefreiung in kleineren Betrieben, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für eine Freistellung nicht erreicht ist, kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine völlige oder teilweise Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von der Arbeit erforderlich machen (BAG, Beschluss vom 2. April 1974, 1 ABR 43/73, Rn. 12, juris). Dazu ist erforderlich, dass der Betriebsrat die besonderen Umstände so detailliert beschreibt, dass die sich hieraus voraussichtlich ergebenden organisatorischen und zeitlichen Belastungen zumindest bestimmbar werden. Zudem muss erkennbar werden, dass die Notwendigkeit der Freistellung für die gesamte Restdauer der Wahlperiode besteht (BAG, Beschluss vom 13. November 1991, 7 ABR 5/91, juris).

Diese Überlegungen treffen auch für die Arbeitsbefreiungen und Freistellungen nach Mitarbeitervertretungsrecht zu. Auch hier ist davon auszugehen, dass die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung eine gesetzliche Pauschalierung der erforderlichen Arbeitsbefreiung ist. Bei Erreichen bestimmter **Grenzwerte an Beschäftigten** geht das Gesetz davon aus, dass sich die Erforderlichkeit der Arbeit für die Mitarbeitervertretung mindestens auf die geregelten Freistellungen summiert. Liegen besondere Umstände vor, die **regelmäßig und für die restliche Amtszeit** der Mitarbeitervertretung die sichere Erwartung begründen, dass die Arbeitsbefreiungen sich auf eine bestimmte Dauer summieren, kann für diese Dauer eine Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen verlangt werden. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG kann sich demgemäß unter solchen Voraussetzungen in einen Freistellungsanspruch verdichten.

Vorliegend sind die Voraussetzungen für eine solchen Freistellungsanspruch gegeben.