

gemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“ (so für die gleichlautende Formulierung in § 18 Abs. 2 S. 1 MAVO TFJ/Thiel MAVO § 18 Rn. 12; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 9). Die Erforderlichkeit setzt nach der ausdrücklichen Regelung des § 19 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 voraus, dass die jeweiligen Aufgaben nicht von einem nach § 20 freigestellten Mitarbeitendenvertretungsmitglied in der Zeit seiner Freistellung erledigt werden können. In kleineren Dienststellen, in denen keine Dienstvereinbarung über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretung iSd. § 20 Abs. 1 geschlossen ist und die Zahl der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Staffeln des § 20 Abs. 2 MVG-EKD liegt, kann sich der Anspruch aus § 19 Abs. 2 ausnahmsweise zu einem Anspruch auf dauerhafte Freistellung in einem bestimmten Stundenumfang verdichten (KGH.EKD 24.9.2018 – I-124/57–2017 Rn. 25, ZMV 2019, 147 ff.). Dies setzt die sichere Erwartung voraus, dass sich die Arbeitsbefreiungen für die Mitarbeitendenvertretung aufgrund besonderer Umstände für die restliche Amtszeit regelmäßig mindestens auf diesen Stundenumfang summieren (KGH.EKD 24.9.2018 – I-124/57–2017 Rn. 25, ZMV 2019, 147 ff.).

a) Erforderliche Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung

Eine Freistellung von der Arbeitspflicht setzt voraus, dass sie der Durchführung **Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung** dient und dass sie zur ordnungsgemäßen Durchführung dieser Aufgaben **erforderlich** ist (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 22). 23

aa) Ab- und Anmeldepflicht. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unterliegt **keinem Genehmigungsvorbehalt** der Dienststelle (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 12; vgl. BAG 24.2.2016 – 7 ABR 20/14 Rn. 12, NZA 2016, 831 ff.; Fitting BetrVG § 37 Rn. 49; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 27). Das Mitarbeitendenvertretungsmitglied ist allerdings verpflichtet, sich bei seinem zuständigen Vorgesetzten ab- und nach dem Ende der Tätigkeit für die Mitarbeitendenvertretung wieder anzumelden, da die Arbeitsbefreiung Auswirkungen im Betriebsablauf hat (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 16; Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 4a). Insoweit resultieren aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 Abs. 1 S. 1 dieselben Rechtspflichten wie aus § 2 Abs. 1 BetrVG im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (hierzu BAG 29.6.2011 – 7 ABR 135/09, BAGE 138, 233 Rn. 19; Fitting BetrVG § 37 Rn. 50 mwN). Bei der **Ab- und Anmeldepflicht** handelt es sich zugleich um eine **arbeitsvertragliche Nebenpflicht iSv § 241 Abs. 2 BGB** (vgl. BAG 29.6.2011 – 7 ABR 135/09, BAGE 138, 233 Rn. 20). Es genügt, wenn das Mitglied bei der Abmeldung den **Ort und die voraussichtliche Dauer** der Mitarbeitendenvertretungstätigkeit angibt. Aufgrund dieser Mindestangaben ist die Dienststelle imstande, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden (vgl. BAG 24.2.2016 – 7 ABR 20/14 Rn. 12, NZA 2016, 831 ff.). Eine weitere Begründung für die Abwesenheit kann der Arbeitgeber nicht verlangen (vgl. BAG 15.3.1995 – 7 AZR 643/94, BAGE 79, 263 Rn. 24 ff.; Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 4a). Die Abmeldung muss 24

nicht persönlich erfolgen und kann mündlich vorgenommen werden (vgl. BAG 13.5.1997 – 1 ABR 2/97 Rn. 29, NZA 1997, 1062 ff.).

- 25 Nur ganz ausnahmsweise kann die **Abmeldepflicht entfallen**, weil nach der Art der Tätigkeit, des Zeitpunkts und des Anlasses der Arbeitsunterbrechung sowie ihrer voraussichtlichen Dauer eine Umorganisation der Arbeit nicht ernsthaft in Betracht kommt (BAG 29.6.2011 – 7 ABR 135/09 Rn. 25, NZA 2012, 47 ff.). In diesem Fall kann der Arbeitgeber allerdings verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum versehenen Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten nachträglich mitgeteilt wird. Er hat ein berechtigtes Interesse daran zu erkennen, für welche Zeiten er aufgrund von Mitarbeitendenvertretungstätigkeit nach § 611 Abs. 1 BGB iVm § 19 Abs. 2 MVG-EKD Entgelt leisten muss, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeit geleistet hat (vgl. BAG 29.6.2011 – 7 ABR 135/09 Rn. 26, NZA 2012, 47 ff.).
- 26 **bb) Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung.** Die Arbeitsbefreiung muss der Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung dienen. Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung sind alle **Angelegenheiten und Handlungen**, die sich aus dem **Mitarbeitendenvertretungsgesetz** ergeben (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 10). Hierzu zählen beispielsweise die Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung und ihrer Ausschüsse sowie deren Vor- und Nachbereitung, die Durchführung von Sprechstunden, das Aufsuchen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren Arbeitsplätzen (§ 28 Abs. 2), die Vorbereitung und Durchführung von Mitarbeitendenversammlungen, Besprechungen mit den Dienststellenleitungen – zB nach § 33, Verfahren vor Einigungsstellen und Kirchengengerichten für mitarbeitendenvertretungsrechtliche Streitigkeiten und die Zusammenarbeit mit Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung. Unerheblich ist, ob die Amtstätigkeit innerhalb oder außerhalb der Dienststelle stattfindet (vgl. BAG 21.6.2006 – 7 AZR 418/05 Rn. 15; Fitting BetrVG § 37 Rn. 27).
- 27 Nicht zu den Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung gehört die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen (vgl. BAG 21.6.2006 – 7 AZR 418/05 Rn. 16) sowie die Vertretung von Arbeitnehmern in deren individualrechtlichen Streitigkeiten vor Gericht oder der Schlichtungsstelle nach § 44 AVR (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 11). Auch die **Teilnahme an Gerichtsverhandlungen** in Rechtsstreitigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle gehört nicht zu den Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung (vgl. BAG 19.5.1983 – 6 AZR 290/81, BAGE 42, 405 Rn. 9; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 18), es sei denn, die Mitarbeitendenvertretung durfte erwarten, die in der Gerichtsverhandlung erworbenen Informationen zur Lösung konkret bevorstehender Konflikte einsetzen zu können (vgl. BAG 31.5.1989 – 7 AZR 277/88 Rn. 13, NZA 1990, 313; weitergehend Fitting BetrVG § 37 Rn. 28 mwN).
- 28 Ob die Arbeitsbefreiung der Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung dient, ist eine Rechtsfrage, die allein **nach objektiven Maßstäben** zu beurteilen ist (BAG 21.6.2006 – 7 AZR 418/05 Rn. 14). Allerdings kann nicht jede Verkennung der objektiven Rechtslage, insbesondere bei schwierigen und ungeklärten Rechtsfragen, nachteilige Auswirkungen für das betreffende Mitglied haben. Von ihm ist zu verlangen, dass es die Umstände bei gewissen-

hafter Überlegung vernünftig und verständig würdigt (vgl. Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 35). Ist bei verständiger Würdigung erkennbar, dass es sich bei der Tätigkeit nicht mehr um die Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung handelt, hat das Mitglied keinen Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung der Vergütung (vgl. BAG 21.6.2006 – 7 AZR 418/05 Rn. 14, BeckRS 2006, 134732).

cc) Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung. Die in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass muss zur Durchführung der Mitarbeitendenvertretungstätigkeit erforderlich sein. Dies gilt sowohl hinsichtlich der **Dauer der Arbeitsbefreiung** als auch hinsichtlich der Frage, **welches Mitglied** der Mitarbeitendenvertretung Anspruch auf Arbeitsbefreiung hat (vgl. Altvater/Noll BPersVG § 46 Rn. 17; Fitting BetrVG § 37 Rn. 38). Maßgeblich sind die konkreten Umstände des Einzelfalls. Abzustellen ist auf das einzelne Mitarbeitendenvertretungsmitglied (Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 26). Das Mitglied hat insoweit einen **Beurteilungs- und Ermessensspielraum**, den es eigenverantwortlich ausfüllen muss (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 13). Maßstab ist dabei weder eine objektive Betrachtung noch die rein subjektive Einschätzung des jeweiligen Mitarbeitendenvertretungsmitglieds, sondern der Standpunkt eines „vernünftigen Dritten“ (vgl. Altvater/Noll BPersVG § 46 Rn. 17; RGG/Fauth/Vogel MAVO § 15 Rn. 16). Bei eigener gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände muss das Mitglied unter Abwägung der Interessen der Dienststelle, der Mitarbeitendenvertretung und der Mitarbeiterschaft das Arbeitsversäumnis für sachlich geboten halten dürfen, um der Mitarbeitendenvertretungsaufgabe gerecht zu werden (vgl. BAG 31.8.1994 – 7 AZR 893/93 Rn. 33, NZA 1995, 225 ff.; Altvater/Noll BPersVG § 46 Rn. 17; Fitting BetrVG § 37 Rn. 38; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 13; RGG/Fauth/Vogel MAVO § 15 Rn. 15; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 26; vgl. auch BAG 19.9.1985 – 6 AZR 476/83, BAGE 49, 378 Rn. 29).

Ein entsprechender **Beschluss der Mitarbeitendenvertretung reicht nicht** aus, um die Erforderlichkeit der Tätigkeit zu begründen (vgl. BAG 11.6.1997 – 7 AZR 229/96 Rn. 12, ZTR 1997, 524; Hessisches LAG 4.2.2013 – 16 TaBV 261/12 Rn. 27, BGG MVG-EKD § 19 Rn. 13; Fitting BetrVG § 37 Rn. 39). Unbeschadet eines solchen Beschlusses muss das Mitarbeitendenvertretungsmitglied die Erforderlichkeit selbst prüfen (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 13).

Nimmt ein Mitglied erforderliche Tätigkeiten für die Mitarbeitendenvertretung außerhalb der Dienststelle wahr, gehören **Wege- und Reisezeiten** während der Arbeitszeit des Mitarbeitendenvertretungsmitglieds zur erforderlichen Arbeitsversäumnis (BAG 10.2.1988 – 7 AZR 36/87, BAGE 58, 1 Rn. 25; Fitting BetrVG § 37 Rn. 42). Nach § 30 Abs. 4 S. 1 gelten notwendige Reisen als Dienstreisen und unterliegen in Bezug auf die Erstattung der Reisekosten den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Zu Wege- und Reisezeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Mitarbeitendenvertretungsmitglieds → Rn. 46.

Ein **Anspruch auf Arbeitsbefreiung** besteht auch, wenn die Arbeitsversäumnis nur die mittelbare Folge der Wahrnehmung erforderlicher Mitarbeitendenvertretungstätigkeit ist. Dies ist der Fall, wenn dem Mitarbeitendenvertretungs-

mitglied die Erbringung der **Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar** ist, weil es außerhalb der Arbeitszeit Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten wahrgenommen hat (vgl. BAG 21.3.2017 – 7 ABR 17/15 Rn. 21, NZA 2017, 1014 ff.; 18.1.2017 – 7 AZR 224/15, BAGE 158, 31 Rn. 30; Fitting BetrVG § 37 Rn. 43). Nimmt ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Sitzung der Mitarbeitendenvertretung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Sitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, hat es einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2 S. 1 (vgl. BAG 21.3.2017 – 7 ABR 17/15 Rn. 21, NZA 2017, 1014 ff.).

b) Wahrnehmung der Tätigkeiten durch freigestellte Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung nicht möglich

- 33** Nach der ausdrücklichen Regelung in § 19 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 setzt der Anspruch eines Mitglieds der Mitarbeitendenvertretung auf Arbeitsbefreiung im Einzelfall voraus, dass die jeweilige Mitarbeitendenvertretungsaufgabe nicht durch ein nach § 20 freigestelltes Mitglied in der Zeit seiner Freistellung erfüllt werden kann. Die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung sind nach § 20 Abs. 4 S. 2 **vorrangig** von diesen **Mitgliedern in der Zeit der Freistellung** zu erledigen (Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 3). Die im Geltungsbereich des BPersVG und des BetrVG kontrovers diskutierte Frage, unter welchen Voraussetzungen andere Mitglieder des Vertretungsorgans mit Aufgaben betraut werden können, wenn freigestellte Mitglieder vorhanden sind (s. hierzu Altvater/Noll BPersVG § 46 Rn. 19; DKW/Wedde BetrVG § 37 Rn. 28; Fitting BetrVG § 37 Rn. 45; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 24), ist durch § 19 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 beantwortet. Im Geltungsbereich des MVG-EKD kann ein nicht freigestelltes Mitglied eine Aufgabe nur dann übernehmen, wenn das oder die freigestellten Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung mit den ihnen übertragenen Aufgaben vollständig ausgelastet sind oder wenn keines der freigestellten Mitglieder über die für die Aufgabe erforderliche Sachkunde verfügt.

2. Rechtsfolgen

- 34** Liegen die Voraussetzung des § 19 Abs. 2 S. 1 vor, hat das nicht freigestellte Mitarbeitendenvertretungsmitglied Anspruch auf **Arbeitsbefreiung** unter **Fortzahlung der Vergütung**.

a) Arbeitsbefreiung

- 35** Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist darauf gerichtet, das Mitglied von der Arbeitspflicht zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Mitglied konkret übertragenen Aufgabe erforderlich ist (vgl. TFJ/Thiel MAVO § 15 Rn. 12; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 9). Hierfür ist ihm nach § 19 Abs. 2 S. 1 die **notwendige Zeit** zu gewähren.
- 36** § 19 Abs. 2 S. 2–4 enthält Regelungen zur Umsetzung des Freistellungsanspruchs, die den **Vorrang der Tätigkeit in der Mitarbeitendenvertretung** vor den

arbeitsvertraglichen Aufgaben materiell absichern sollen (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 17). Eine Entsprechung im BetrVG oder im Personalvertretungsgesetz haben diese Regelungen nicht. Die MAVO beinhaltet mit dem Anspruch des Mitarbeitendenvertretungsmitglieds auf Reduzierung der dienstlichen Aufgaben nach § 15 Abs. 2 S. 2 MAVO ein Instrument, das einer vergleichbaren Zielsetzung dient (TFJ/Thiel MAVO § 15 Rn. 2).

Nach § 19 Abs. 2 S. 2 kann das Mitarbeitendenvertretungsmitglied einen **Antrag** stellen, um von ihm obliegenden Aufgaben **im angemessenen Umfang entlastet** zu werden, wenn ihm die volle Ausübung des Amtes innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich ist. Dies kann, soweit erforderlich, dadurch erfolgen, dass die Dienststelle eine **Ersatzkraft** stellt (§ 19 Abs. 2 S. 4). Aus diesem Antragsrecht kann nicht geschlossen werden, dass das Mitarbeitendenvertretungsmitglied so lange, wie es keinen entsprechenden Antrag stellt, die Wahrnehmung der Mitarbeitendenvertretungsaufgaben während seiner üblichen Arbeitszeit dadurch sicherstellen muss, dass es seine arbeitsvertraglichen Leistungen verdichtet erbringt. Die Freistellung von der Arbeitspflicht ist auch außerhalb der Regelungen des § 19 Abs. 2–4 mit einer entsprechenden Entlastung des Mitarbeitendenvertretungsmitglieds verbunden und beinhaltet keine Pflicht zur Nachholung der wegen der Mitarbeitendenvertretungstätigkeit nicht erbrachten Arbeitsleistungen. Durch § 19 Abs. 2–4 soll diese Entlastung in den Fällen sichergestellt werden, in denen sie organisatorische Maßnahmen der Dienststelle verlangt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn dem betroffenen Mitarbeitendenvertretungsmitglied ein fest umrissener Aufgabenkreis übertragen ist (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 17; TFJ/Thiel MAVO § 15 Rn. 25). So sind beispielsweise Lehrkräfte von ihrer Unterrichtsverpflichtung zu entlasten (KGH.EKD 29.8.2016 – II-124/24 –2016 Rn. 18; ZMV 2017, 42 ff.; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 17; TFJ/Thiel MAVO § 15 Rn. 25). Zu den gebotenen organisatorischen Maßnahmen gehört der Einsatz einer Ersatzkraft, wenn die Abwesenheit des Mitarbeitendenvertretungsmitglieds – etwa bei taktgebundener Arbeit in der Pflege – nicht auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung übertragen werden kann (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 17). Bei den gebotenen organisatorischen Maßnahmen sind die besonderen **Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle** zu berücksichtigen. Sie sind nicht allein an den Interessen der Mitarbeitendenvertretung auszurichten, sondern müssen deren Interessen mit denen der von den organisatorischen Maßnahmen Betroffenen – also beispielsweise mit den Interessen von Kolleginnen und Kollegen, Ersatzkräfte, Patientinnen und Patienten – in Einklang bringen (Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 7).

b) Fortzahlung der Vergütung

Das Mitarbeitendenvertretungsmitglied hat für die Zeit seiner Freistellung Anspruch darauf, dass ihm seine Bezüge ungemindert fortgezahlt werden. Zwar nimmt das Mitglied sein Amt als Ehrenamt unentgeltlich wahr, doch hat es als Konkretisierung des allgemeinen Benachteiligungsverbots Anspruch auf Fortzahlung seines individuellen Arbeitsentgelts (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 57). Das Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts bedeutet, dass dem

Mitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen ist, das es verdient hätte, wenn es keine Mitarbeitendenvertretungstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte (vgl. BAG 29.4.2015 – 7 AZR 123/13 Rn. 13, NZA 2015, 1328 ff.). Es gilt das **Lohnausfallprinzip** (vgl. BAG 18.5.2016 – 7 AZR 401/14 Rn. 15, NZA 2016, 1212 ff.). Die Berechnung erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Mitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte (vgl. BAG 29.4.2015 – 7 AZR 123/13 Rn. 14, NZA 2015, 1328 ff.). Beinhalten die fortzuzahlenden Bezüge variable Vergütungsbestandteile, deren Höhe von der Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – beispielsweise von einem Zielerreichungsgrad – abhängt, ist bei der Berechnung von der Leistung auszugehen, die das Mitarbeitendenvertretungsmitglied hypothetisch ohne die Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Mitarbeitendenvertretungsaufgaben erreicht hätte (BAG 29.4.2015 – 7 AZR 123/13 Rn. 20, NZA 2015, 1328 ff.).

- 39 Zu den fortzuzahlenden Bezügen nach § 19 Abs. 2 S. 1 gehören alle Vergütungsbestandteile (BAG 18.5.2016 – 7 AZR 401/14 Rn. 15, NZA 2016, 1212 ff.), **nicht** dagegen **Aufwendersatz wie Wegegelder und Auslösungen**, wenn die entsprechenden Aufwendungen wegen der Mitarbeitendenvertretungstätigkeit nicht anfallen (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 67; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 37). Fortzuzahlen sind insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn sie bei hypothetischer Betrachtung während der Arbeitsbefreiung angefallen wären (BAG 18.5.2016 – 7 AZR 401/14 Rn. 15, NZA 2016, 1212 ff.; Fitting BetrVG § 37 Rn. 63). Die fortzuzahlenden Bezüge unterliegen der **Steuer- und Sozialabgabepflicht**. Da nach § 3b EStG Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerfrei sind, unterliegen sie bei Mitarbeitendenvertretungsmitgliedern der Steuer- und damit auch der Sozialabgabepflicht (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 71). Die Dienststelle ist nicht verpflichtet, neben der Fortzahlung des Bruttoarbeitsentgelts zusätzlich die Differenz zwischen Brutto- und Nettoarbeitsentgelt zu zahlen, die sich für das Mitarbeitendenvertretungsmitglied daraus ergibt, dass die fortzuzahlenden Zulagen nunmehr steuer- und sozialversicherungspflichtig sind (BAG 15.1.1997 – 7 AZR 873/95 Rn. 8, NZA 1997, 897 f.; LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09 Rn 18; Fitting BetrVG § 37 Rn. 71; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 39). Freiwillige Vereinbarungen, die vorsehen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied ein gleichbleibendes Nettoentgelt fortzahlt, sind zulässig und verstoßen nicht gegen das Begünstigungsverbot (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09 Rn 18; s. auch Fitting BetrVG § 37 Rn. 71).

III. Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit

- 40 Nach § 19 Abs. 2 S. 5 hat ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied Anspruch auf **bezahlte Freistellung zum Ausgleich** für Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten, die es aus dienstlichen Gründen außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit wahrgenommen hat. Dieser Ausgleich ist ihm auf Antrag zu gewähren.

Der **Anspruch auf Freizeitausgleich** setzt zum einen voraus, dass das Mitarbeitendenvertretungsmitglied **erforderliche Tätigkeiten für die Mitarbeitendenvertretung** wahrgenommen hat (→ Rn. 26 ff.). Zum anderen muss die Wahrnehmung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen erfolgt sein. 41

1. Dienstliche Gründe

Wie sich aus § 19 Abs. 2 S. 1 ergibt, soll die Tätigkeit für die Mitarbeitendenvertretung innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit erbracht werden. Hieraus ergibt sich ein **Regel-/Ausnahmeverhältnis**: Im Regelfall soll die für die Mitarbeitendenvertretungsaufgaben notwendige Zeit durch Freistellung von der Arbeitspflicht zur Verfügung gestellt werden. Nur ausnahmsweise sollen diese Aufgaben außerhalb der persönlichen Arbeitszeit wahrgenommen werden. Die Gründe, die diese Ausnahme rechtfertigen, müssen dienstlicher Natur sein (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 18). Nur dann erwirbt das Mitglied einen Anspruch auf Freizeitausgleich. 42

Dienstliche Gründe liegen nur vor, wenn **dienstliche Gegebenheiten und Sachzwänge innerhalb der Sphäre der Dienststelle** dazu geführt haben, dass die Mitarbeitendenvertretungstätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden konnte (vgl. BAG 28.5.2014 – 7 AZR 404/12 Rn. 29, NZA 2015, 564 ff.). Es muss sich um Gründe handeln, die sich aus der Eigenart der Dienststelle, der Gestaltung des Arbeitsablaufs oder der Beschäftigungslage ergeben (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 79; DKW/Wedde BetrVG § 37 Rn. 65). „Dienststellenbedingte Gründe“ in diesem Sinne liegen auch vor, wenn die Mitarbeitendenvertretungstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 18; vgl. auch die Regelung in § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Auch in Bezug auf **teilzeitbeschäftigte Mitarbeitendenvertretungsmitglieder** sind dienstliche Gründe gegeben, wenn Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten zwar innerhalb der dienststellenüblichen, aber außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeiten stattfinden (vgl. Altvater/Noll BPersVG § 46 Rn. 37; Fitting BetrVG § 37 Rn. 81). Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung und ihrer Ausschüsse sind so zu legen, dass ein möglichst großer Teil der Mitglieder während seiner normalen Dienstzeiten daran teilnehmen kann (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 18). 43

Im Regelfall liegen **keine dienstlichen Gründe** vor, wenn sich ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied entschließt, in seiner **Freizeit** Mitarbeitendenvertretungsaufgaben wahrzunehmen. Dienstliche Gründe sind insbesondere dann nicht zu bejahen, wenn das Mitglied **während seines Urlaubs** für die Mitarbeitendenvertretung tätig ist (vgl. BAG 28.5.2014 – 7 AZR 404/12 Rn. 29, NZA 2015, 564 ff.; Fitting BetrVG § 37 Rn. 87). 44

Nimmt ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied aus dienstlichen Gründen Mitarbeitendenvertretungsaufgaben außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit in einem Umfang wahr, der seine tägliche Arbeitszeit überschreitet – zB weil das Mitglied mit einer geringen täglichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt ist – erfolgt 45

der Freizeitausgleich stundenweise und erstreckt sich über mehrere Arbeitstage (vgl. BAG 19.3.2014 – 7 AZR 480/12 Rn. 21; Fitting BetrVG § 37 Rn. 99). Im Extremfall kann hieraus eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum resultieren (vgl. BAG 19.3.2014 – 7 AZR 480/12, Rn. 21). Würde ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied dauerhaft mehr Zeit für die ihm übertragenen erforderlichen Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten benötigen, als er arbeitsvertraglich schuldet, müssen diese Tätigkeiten einem anderen Mitglied zugewiesen werden. Mitarbeitendenvertretungstätigkeiten sind **kein Mittel, um Überstunden zu generieren** (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 18) oder eine Aufstockung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zu erreichen.

- 46 **Wege-, Fahrt- und Reisezeiten**, die ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied zur Erfüllung erforderlicher mitarbeitendenvertretungsrechtlicher Aufgaben **außerhalb seiner Arbeitszeit** aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich nur auslösen, wenn sie mit der Durchführung der ihnen zugrundeliegenden Mitarbeitendenvertretungstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen (vgl. BAG 27.7.2016 – 7 AZR 255/14 Rn. 17, NZA 2016, 2938 ff.). Amtsbedingte Reisen von Mitarbeitendenvertretungsmitgliedern gelten, wie sich aus der Regelung in § 30 Abs. 3 ergibt, als Dienstreisen. Sie sind ebenso wie Wege- und Fahrtzeiten nach den gleichen Grundsätzen zu beurteilen wie Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die das Mitglied zur Erfüllung seiner Arbeitspflichten aufwendet (vgl. Fitting BetrVG § 37 Rn. 77). Sind entsprechende Fahrtzeiten im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig, können sie auch keinen Anspruch auf Freizeitausgleich gem. § 19 Abs. 2 S. 5 auslösen (vgl. BAG 27.7.2016 – 7 AZR 255/14 Rn. 17, NZA 2016, 2938 ff.). Bestehen über die Durchführung von Dienstreisen nähere tarifliche oder dienststellenbezogene Regelungen, sind diese auch für Reisen von Mitarbeitendenvertretungsmitgliedern maßgeblich (vgl. BAG 16.4.2003 – 7 AZR 423/01, BAGE 106, 87 Rn. 24; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 9; Fitting BetrVG § 37 Rn. 77).

2. Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung

- 47 Liegen die Voraussetzungen nach § 19 Abs. 2 S. 5 vor, ist dem Mitarbeitendenvertretungsmitglied ein Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Der **Freizeitausgleichsanspruch kann nicht durch einen Vergütungsanspruch ersetzt** werden (BGG MVG-EKD § 19 Rn. 19). Anders als etwa § 37 Abs. 3 S. 3 Hs. 2 BetrVG sieht das MVG-EKD keine Möglichkeit der Abgeltung vor (LAG Schleswig-Holstein 11.4.2014 – 1 Sa 14/14 Rn. 23, ZMV 2014, 296; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 19; Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 9b).
- 48 Die Freizeitgewährung erfolgt (nur) **auf Antrag** (LAG Schleswig-Holstein 11.4.2014 – 1 Sa 14/14 Rn. 33, ZMV 2014, 296; BGG MVG-EKD § 19 Rn. 19). Bei der Festlegung des Zeitpunkts der Arbeitsbefreiung hat die Dienststellenleitung ein **einseitiges Weisungsrecht**, das sie **nach billigem Ermessen** auszuüben hat (Fey/Rehren MVG.EKD § 19 Rn. 9 b; vgl. auch Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 59). Die Bestimmungen zum Arbeitsbefreiungsan-