

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 1. Juni 2017
- 6 AZR 495/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:010617.U.6AZR495.16.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 23. Februar 2016
- 8 Ca 216/15 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 4. Juli 2016
- 8 Sa 364/16 -

Entscheidungsstichwort:

Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung
auf Freizeitausgleich

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 495/16

8 Sa 364/16

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

1. Juni 2017

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtliche Richterin Kammann und den ehrenamtlichen Richter Jostes für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Juli 2016 - 8 Sa 364/16 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 23. Februar 2016 - 8 Ca 216/15 - abgeändert.
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung auf Freizeitausgleich. 1

Der beklagte Verein ist ein diakonisches Unternehmen, auf das das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG-K) vom 21. April 2005 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 76, berichtigt S. 202*) idF der Verordnung vom 20. September 2011 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 198*) Anwendung findet. Die Klägerin ist bei ihm mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt. Sie ist Mitglied der beim Beklagten gewählten Mitarbeitervertretung. Mit Zustimmung des Beklagten nahm sie in der Zeit vom 18. bis 22. Mai 2015 an einem Rhetorikseminar teil. In diesem Seminar wurden erforderliche Kenntnisse für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung vermittelt. Die tägliche Seminarzeit ging über die übliche Arbeitszeit der Klägerin hinaus. Insgesamt brachte sie nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts 13,5 Stunden an Freizeit ein, für die der Beklagte der Klägerin keinen Ausgleich gewährte. 2

Zur Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung bestimmt das MVG-K Folgendes: 3

„§ 19

**Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot,
Arbeitsbefreiung**

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. ²Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) ¹Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. ... ⁵Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. ...

(3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ...“

Die Klägerin hat unter Bezug auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. Oktober 2014 (- 17 Sa 392/14 -) die Auffassung vertreten, ihr stünden die begehrten 13,5 Stunden Freizeitausgleich gemäß § 611 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu. Die Ausgestaltung der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung als Ehrenamt erfordere keine schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften. Das zusätzliche Freizeitopfer, das nur von Teilzeitbeschäftigten verlangt werde, sei zur Wahrung des Ehrenamtsprinzips weder erforderlich noch angemessen.

4

Die Klägerin hat beantragt,

5

den Beklagten zu verurteilen, ihr für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung vom 18. bis 22. Mai 2015 „Die Kunst, Redesituationen zu gestalten - Ein Rhetorikseminar für MAV'ler/innen, Teil 2“ Freizeitausgleich in Höhe von 13,5 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung des Urlaubs zu gewähren.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags unter Berufung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. November 2008 (- 1 AZR 646/07 -) vorgetragen, das Ehrenamtsprinzip wahre die innere Unabhängigkeit der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung. Es unterliege der Einschätzungsprärogative des kirchlichen Gesetzgebers, ob er annehme, das Prinzip der Ehrenamtlichkeit sei die beste Sicherung für die Unabhängigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Ziel der Klageabweisung weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht der begehrte Freizeitanspruch nicht zu. 8

I. Für die Entscheidung sind die staatlichen Gerichte zuständig und können das dem Rechtsstreit zugrundeliegende kirchliche Recht auslegen und auf seine Wirksamkeit überprüfen. 9

1. Fragen des bürgerlichen Rechts unterliegen als Streitigkeiten aus einem für alle geltendem Gesetz iSv. Art. 137 Abs. 3 WRV grundsätzlich der staatlichen Gerichtsbarkeit. Die staatliche Verpflichtung zur Gewährung von Rechtsschutz erstreckt sich auch auf die Kirchen und ihre karitativen Einrichtungen. Die Zuständigkeit staatlicher Gerichte ist lediglich bei Streitigkeiten, in denen es ausschließlich um die Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geht, ausgeschlossen (*Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV*). Sind die staatlichen Gerichte zuständig, müssen sie auch das kirchliche Recht anwenden, wenn von ihm die Entscheidung des Rechtsstreits abhängt. Insoweit sind sie zu einer eigenen Auslegung befugt, es sei denn, die Kirchen hätten sich eine Vorfragenkompetenz vorbehalten (*BAG 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 - Rn. 19 ff., BAGE 148, 97; 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 9*). 10

2. Nach diesen Grundsätzen sind die Gerichte für Arbeitssachen im vorliegenden Rechtsstreit zur Entscheidung berufen (*vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 10 f.*) 11
- a) Der Anspruch der Klägerin auf bezahlten Freizeitausgleich resultiert aus dem individuellen Arbeitsrecht. Streitgegenstand ist ungeachtet der zu seiner Entscheidung erforderlichen Auslegung und Anwendung kirchenrechtlicher Bestimmungen allein ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. 12
- b) Eine Vorrangkompetenz kirchlicher Gerichte besteht nicht. Die Zuständigkeit der Kirchengerichte ist nach dem MVG-K auf Streitigkeiten zwischen den Mitarbeitervertretungen und kirchlichen Dienststellen beschränkt. Für individualrechtliche Streitigkeiten zwischen kirchlichen Arbeitnehmern und ihren Dienstgebern sind sie nicht zuständig. Das gilt sogar dann, wenn die Mitarbeitervertretung Individualansprüche ihrer Mitglieder auf bezahlten Freizeitausgleich wegen der Teilnahme an einer Schulung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit verfolgt (*KGH.EKD - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten - 28. März 2012 - I-0124/T55-11 - Rn. 15; vgl. zur abweichenden Rechtslage nach § 16 Abs. 1 MAVO KAGH 25. April 2008 - M 02/08 - zu II 1 der Gründe*). 13
- II. Der Antrag zielt bei gebotener Auslegung auf die Feststellung, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für die Teilnahme an dem Seminar vom 18. bis 22. Mai 2015 Freizeitausgleich von weiteren 13,5 Stunden in von dem Beklagten zu konkretisierender Lage zu gewähren. Das hat die Klägerin im Termin zur mündlichen Verhandlung auf Hinweis des Senats klagestellt. In dieser Auslegung ist der Antrag hinreichend bestimmt und weist das erforderliche Feststellungsinteresse auf. 14
- III. Die Klage ist unbegründet. 15
1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf den begehrten Freizeitausgleich aus § 611 BGB iVm. § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-K. Diese Bestimmung sieht keinen Freizeitausgleich für die Lehrgangszeiten vor, die über den Umfang der 16

regelmäßigen Arbeitszeit des Mitglieds der Mitarbeitervertretung hinausgehen. Der Anspruch folgt auch nicht aus § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-K. Diese Bestimmung wird von § 19 Abs. 3 MVG-K nicht in Bezug genommen. Die Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen ist nach der Systematik des MVG-K ausschließlich Gegenstand von § 19 Abs. 3 MVG-K (*BAG 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 13 ff.*).

2. Der Anspruch folgt entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts auch nicht aus § 611 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Dabei kann dahinstehen, inwieweit kirchliche Regelungen über die Rechte von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einer uneingeschränkten Kontrolle am Maßstab des TzBfG unterliegen (*offengelassen auch von BAG 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 18; gegen eine Anwendung des TzBfG Eichstätter Kommentar/Eder § 16 MAVO Rn. 58*). Die Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die darin liegt, dass § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-K ihnen einen Anspruch auf vergüteten Freizeitausgleich für Lehrgangszeiten verwehrt, die über den Umfang ihrer regelmäßigen Arbeitszeit hinausgehen, wäre selbst bei uneingeschränkter Anwendung des TzBfG bei Beachtung der Einschätzungsprärogative des kirchlichen Gesetzgebers durch das Ehrenamtsprinzip gerechtfertigt.

a) Teilzeitbeschäftigte Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden gegenüber vollzeitbeschäftigten Mitgliedern eines solchen Gremiums benachteiligt. Sie erhalten für die gleiche für eine erforderliche Schulung aufgewandte Zeit eine geringere Gesamtvergütung, weil sie kein Entgelt für die außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit aufgewandte Zeit bekommen (*EuGH 6. Februar 1996 - C-457/93 - [Lewark] Rn. 26, Slg. 1996, I-245; 4. Juni 1992 - C-360/90 - [Bötzel] Rn. 5 f., Slg. 1992, I-3589; kritisch zu diesem Ansatz: EUArbR/Kietaibl RL 97/81/EG Anh. § 4 Rn. 22; EUArbR/Mohr RL 2000/78/EG Art. 3 Rn. 27*).

b) Diese Benachteiligung ist jedoch durch sachliche Gründe iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Sie ist Konsequenz der Ausgestaltung des Amtes eines Mitarbeitervertreters als unentgeltliches Ehrenamt in §§ 19 ff. MVG-K und ist zur Erreichung dieses Zwecks geeignet und erforderlich (*zu die-*

sen Rechtfertigungsanforderungen: EuGH 1. März 2012 - C-393/10 - [O'Brien] Rn. 64, 66; BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 450/15 - Rn. 35).

aa) Das aus dem Grundsatz der Ehrenamtlichkeit in § 19 Abs. 1 Satz 1 MVG-K folgende und im MVG-K uneingeschränkt befolgte Lohnausfallprinzip schließt es aus, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nur einen geringen Teil ihrer Vergütung wegen oder aufgrund ihres Amtes erhalten. Die durch das Ehrenamtsprinzip gesicherte innere und äußere Unabhängigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist maßgebliche Voraussetzung für die sachgerechte Durchführung von Mitwirkung und Mitbestimmung nach dem MVG-K. Die ausnahmslose Einhaltung des Ehrenamtsprinzips und der daraus folgende Ausschluss der Freizeitausgleichsansprüche teilzeitbeschäftigter Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist geeignet und erforderlich zur Erreichung dieses Ziels (*vgl. für § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD aF BAG 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 18 ff.; für § 37 Abs. 6 BetrVG aF BAG 5. März 1997 - 7 AZR 581/92 - zu II 4 b und c der Gründe, BAGE 85, 224*).

bb) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Ehrenamtsprinzip werde durch einen über die regelmäßige Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung hinausgehenden Freizeitausgleich nicht gefährdet, trägt der Einschätzungsprärogative des kirchlichen Gesetzgebers nicht ausreichend Rechnung.

(1) Allerdings führt die Einbeziehung eines Freizeitausgleichs in die Ausgleichsansprüche von Gremienmitgliedern kollektiver Arbeitnehmersvertretungen, wie sie inzwischen § 37 Abs. 6 BetrVG idF des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (*BetrVerf-Reformgesetz, BGBl. I S. 1852*), § 16 Abs. 1 Satz 3 MAVO sowie § 19 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche Deutschland 2013 vom 12. November 2013 (*MVG-EKD, ABl. EKD S. 425*), das zahlreiche Gliedkirchen übernommen haben (*sh. die Zusammenstellung bei KR/Fischermeier 17. Aufl. Kirchliche Arbeitnehmer Rn. 18*), vorsehen, nach Einschätzung des jeweiligen Normgebers nicht zu einer gravierenden Durchbrechung des Prinzips der Ehrenamtlichkeit (*vgl. BT-Drs. 14/5741*

S. 40 f.; Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 223 mwN zum Streitstand; Greßlin Teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder S. 88).

(2) Der Einschätzungsprärogative des kirchlichen Normgebers, die sich auch auf die Geeignetheit und Erforderlichkeit der zur Erreichung des gesetzten Ziels verwendeten Mittel bezieht (vgl. BVerfG 29. September 2010 - 1 BvR 1789/10 - Rn. 21, BVerfGK 18, 116; 28. März 2006 - 1 BvR 1054/01 - Rn. 116, BVerfGE 115, 276), unterliegt jedoch auch die Entscheidung, ob er am strikten Ehrenamtsprinzip festhalten will, weil er nur so die Unabhängigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung als gewahrt ansieht. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts kann darum aus dem Umstand, dass andere, auch kirchliche, Normgeber für ihren Regelungsbereich eine andere Entscheidung getroffen haben, nicht geschlossen werden, dass der Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertretungsmitglieder ein milderer Mittel gegenüber dem in § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-K ausgedrückten strikten Lohnausfallprinzip ist. Vielmehr liegen insoweit unterschiedliche Regelungskonzepte vor, die voneinander abweichen. Das abweichende Konzept des kirchlichen Gesetzgebers des MVG-K ist von den staatlichen Gerichten zu respektieren (im Ergebnis ebenso KAGH 25. April 2008 - M 02/08 - zu II 3 d der Gründe; HK-TzBfG/Joussen 4. Aufl. § 4 Rn. 41; Thiel Anm. ZMV 2008, 202, 203; Kufner-Schmitt in Berliner Kommentar zum MVG.EKD 2006 § 19 Rn. 39; Joussen in MAVO Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung Stand Februar 2015 § 16 Rn. 97; ErfK/Schmidt 17. Aufl. Art. 4 GG Rn. 58). Dies gilt umso mehr, als die Mitarbeitervertretung von dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und damit auch von den ihm angeschlossenen Arbeitgebern als Teil der Organisation, die ihrem Sendungsauftrag dient, und damit als kirchliches Amt verstanden wird (vgl. BAG 11. März 1986 - 1 ABR 26/84 - zu B 4 a der Gründe, BAGE 51, 238; ErfK/Schmidt aaO), so dass es an der Selbstverwaltungsgarantie in Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhat (vgl. Reichold ZTR 2016, 295 unter 4.1). Deswegen ist dem Selbstverständnis des kirchlichen Gesetzgebers besonderes Gewicht beizumessen (vgl. BVerfG 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - Rn. 110 f., BVerfGE 137, 273). Anderenfalls

23

bliebe die Eigenart der Kirchen folgenlos, so dass deren Selbstbestimmungsrecht unverhältnismäßig eingeschränkt wäre (*ErfK/Schmidt aaO Rn. 42*).

(3) Ob die Einschätzungsprärogative des kirchlichen Gesetzgebers überschritten wäre, wenn durch § 19 Abs. 3 MVG-K kirchliche Arbeitnehmer, die in Teilzeit beschäftigt sind, in einem Ausmaß davon abgehalten würden, an Schulungen teilzunehmen oder für ein Amt in der Mitarbeitervertretung zu kandidieren, das die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung gefährdet, kann dahinstehen. Das Landesarbeitsgericht hat mangels entsprechenden Tatsachenvortrags derartige Feststellungen nicht getroffen. Die von der Klägerin in der Revisionsinstanz vorgebrachte abstrakte Gefahr, dass § 19 Abs. 3 MVG-K möglicherweise Teilzeitbeschäftigte von Schulungen oder Kandidaturen für die Mitarbeitervertretung abhält, wiegt nicht so schwer, dass sie bei der erforderlichen Abwägung den Ausschlag zur Einschränkung der Einschätzungsprärogative des kirchlichen Gesetzgebers gibt. 24

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 25

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Kammann

M. Jostes