

Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

2 AS 18/2015 L

Beschluss vom 12. Juli 2017

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1. ...

- Antragstellerin -

2. ...

- Beteiligte Ziffer 2 -

3. ...

- Beteiligte Ziffer 3 -

Es wird festgestellt, dass der „Fünfer-Mitarbeiterversammlung“ ein Freistellungsanspruch in Höhe von sechs Wochenstunden in der laufenden Wahlperiode zusteht.

Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über den Freistellungsanspruch für die aus fünf Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung gegenüber der Diensteinrichtung der Beteiligten Ziffer 2. Es handelt sich bei der Mitarbeitervertretung/der Antragstellerin um die Mitarbeitervertretung des bei der Beteiligten Ziffer 2 gebildeten Mitbestimmungsgremiums. Die Beteiligte Ziffer 2 ist ein evangelisches Gymnasium sowie eine evangelische Realschule in der Landeshauptstadt.

Die Beteiligten streiten sich um die Regelfreistellung in Höhe der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit für die Mitglieder der fünfköpfigen Mitarbeitervertretung. Eine Dienstvereinbarung gemäß § 20 MVG.Württemberg existiert nicht, die Beteiligten haben eine Dienstvereinbarung auch nach Anregung des Kirchengerichts nicht abgeschlossen. Bisher werden den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung drei Wochenstunden regelmäßig als Regelfreistellung gewährt.

Mit ihrem am 15. Juli 2015 beim Kirchengericht eingegangenen Antrag begehrt die Mitarbeitervertretung einen erhöhten Regelfreistellungsanspruch.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung **trägt darin vor**,

die bisherigen Entlastungsstunden für die Mitarbeitervertretungsmitglieder seien nicht ausreichend. Ein Antrag bereits im Jahr 2014 auf das Zugestehen von acht Regelentlastungsstunden sei durch die Schulleitung abgelehnt worden. Aufgrund der Änderungen der sogenannten Freistellungsstaffel des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg, an dem sich auch das vorliegende Rechtsverhältnis zu orientieren habe, stehe der Mitarbeitervertretung nun ein erhöhter Regelfreistellungsanspruch zu.

Der § 20 MVG.Württemberg passe nicht auf die speziellen Situationen und Gegebenheiten von Schulen, ansonsten sehe jedoch das MVG.Württemberg keine passende Regelung vor.

Der Oberkirchenrat habe daher selbst auf die Regelfreistellungsansprüche des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg hingewiesen. Auch bisher habe sich der Dienstgeber an das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg angelehnt, die Regelfreistellungszeit von drei Wochenstunden sei dem alten Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg entnommen worden.

Bereits seit dem Schuljahr 2014/2015 stehe daher der Mitarbeitervertretung eigentlich eine Regelfreistellung von acht Wochenstunden zu, diese wurde jedoch rechtswidrig vom Dienstgeber nicht gewährt. Aus betrieblichen Gründen können die Mitarbeitervertretungstätigkeiten nicht während des Unterrichts ausgeführt werden, eine Mehrarbeitsvergütung sei außerdem ausgeschlossen und eine Pauschalierung der MAV-Freistellung sei durchaus möglich.

Auch andere Einrichtungen innerhalb der katholischen Kirche Deutschlands sowie der evangelischen Kirche Deutschlands hätten keine extra Freistellungsregelungen für die Besonderheiten der Schulen, sie alle würden die Verwaltungsvorschriften von öffentlichen Schulen anwenden. Durch die geringe Freistellung und enorme Arbeit der Mitarbeitervertretung sei mittlerweile die Regeltätigkeit der MAV-Mitglieder gefährdet, ebenso sei es schwerer, Kandidaten zu finden.

Mit Schriftsatz vom 5. Februar 2016 hat die Mitarbeitervertretung beispielhaft anhand der Tätigkeiten für die Monate Oktober 2015, November 2015, Dezember 2015 und Januar 2016 den Bedarf hinsichtlich der zeitlichen Tätigkeit der MAV-Mitglieder dargelegt. Dieser liegt für die Mitglieder der MAV regelmäßig über fünf Wochenstunden.

Die Mitarbeitervertretung **stellte zuletzt die Anträge:**

Festzustellen, dass der „Fünfer-MAV“ ein Anspruch auf Freistellung von acht Wochenstunden zusteht,

hilfsweise

eine Freistellung von sechs Wochenstunden.

Der Dienstgeber **beantragt,**

die Anträge abzuweisen.

Der Dienstgeber **führt zur Begründung aus,**

ein Rechtsanspruch der antragstellenden Mitarbeitervertretung bestehe nicht. Der Antrag sei unbegründet. Eine pauschale Erhöhung des Freistellungsdeputates sei nicht erforderlich. Die Mitarbeitervertretung habe nicht vorgetragen und dargelegt, dass die Mitarbeitervertretungstätigkeit eine pauschale Erhöhung von drei auf acht Wochenstunden erfordere. Der Arbeitgeber bestreite eine entsprechende Erforderlichkeit. Die aktuellen Regelungen des MVG.Württemberg gäben der Mitarbeitervertretung genügend Spielraum, der notwendigen MAV-Tätigkeit nachzukommen, insbesondere § 19 MVG.Württemberg.

Die Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg seien auf die Rechtsbeziehungen der Beteiligten nicht anwendbar. Das MVG.Württemberg regle abschließend, in welchem Umfang eine Regelfreistellung für MAV-Tätigkeiten erfolge. Das Rundschreiben des Oberkirchenrats begründe keinerlei rechtliche Verpflichtungen. Es bestehe insbesondere kein Weisungsrecht des Oberkirchenrats gegenüber der Evangelischen Schulförderung, dem Träger der Dienstleistungen der Beteiligten zu Ziffer 2.

Das letzte und aktuelle Rundschreiben des Oberkirchenrats gebe lediglich eine Handlungsanweisung für eventuell abzuschließende Dienstvereinbarungen gemäß § 20 Abs. 1 MVG.Württemberg.

Das Verfahren hatte zwischenzeitlich geruht.

II.

1. Der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung ist teilweise begründet. Der Mitarbeitervertretung steht ein Regelfreistellungsanspruch zu, dies hat auch der Dienstgeber anerkannt. Der Mitarbeitervertretung wurde bereits bisher ein Regelfreistellungsanspruch für alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung in Höhe von drei Regelwochenstunden erteilt, dies auf Basis von § 20 MVG.Württemberg. Es war bereits bisher nicht so, dass die Mitarbeitervertretungsmitglieder nur und ausschließlich Einzeltätigkeiten in der Freistellung gemäß § 19 MVG.Württemberg vom Dienstgeber beantragt haben.

Anspruchsgrundlage und Rechtsgrundlage für die Beurteilung der Rechtsbeziehungen der Beteiligten ist daher nicht § 19 MVG.Württemberg sondern § 20 MVG.Württemberg.

Die fünf Mitarbeitervertretungsmitglieder vertreten regelmäßig 80 Wahlberechtigte.

Im nicht automatisch rechtsverbindlichen letzten Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 1. Dezember 2016, und damit sehr aktuell, heißt es dort in der Anlage 1 auf Seite 5 zur Freistellung für die MAV-Tätigkeit von Lehrkräften an kirchlichen Schulen:

„Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gibt es im MVG.Württemberg keine besonderen einschlägigen Vorschriften. Somit ist auch hier vorrangig gemäß § 20 Abs. 1 MVG.Württemberg die nach den örtlichen Gegebenheiten angemessene Freistellung zwischen MAV und Dienststellenleitung zu verhandeln.“

In Anbetracht der speziellen Arbeitszeitstruktur, die der Tätigkeit von Lehrkräften zugrunde liegt, rät der Evangelische Oberkirchenrat ab der im Jahr 2016 beginnenden Amtszeit in der Regel die Vereinbarung folgender Deputatsermäßigungen für Mitarbeitervertretungen an kirchlichen Schulen für sachgerecht:

Bei Gremien mit:

(...)

fünf Mitgliedern (51 bis 150 Wahlberechtigte) zwischen fünf und acht Wochenstunden.

(...)“

In der entsprechenden Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums aus dem Jahr 2014 heißt es:

„Auf Antrag der Personalräte können Mitglieder der örtlichen Personalräte bis zum Rahmen der in § 45 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg festgelegten Höchstgrenze von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden.“

(...)

Die örtlichen Personalräte der Gymnasien, der beruflichen Schulen, der Gesamtschulen und der Heimsonderschulen erhalten für ihre Mitglieder auf Antrag folgende Freistellungen:

(...)

Mit fünf Mitgliedern

7,5 Wochenstunden

(...)“

Sind in den örtlichen Personalräten Schulen vertreten, die ein Regelstundenmaß von 26 bis 28 Wochenstunden haben, werden auf Antrag folgende Freistellungen gewährt:

Bei Gremien bis fünf Mitgliedern

8 Wochenstunden.

Die interne Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Baden-Württemberg findet nicht automatisch Anwendung auf die Beurteilung der vorliegenden Rechtsbeziehungen.

§ 20 MVG.Württemberg sieht nach seinem Wortlaut die Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung vor. Dabei handelt es sich um eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG.Württemberg. § 20 MVG.Württemberg konkretisiert die in § 19 MVG.Württemberg genannte grundsätzliche Entlastung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung in ihrem Abschluss über den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Freistellung gemäß § 36 MVG.Württemberg.

Sowohl hinsichtlich der hiervon betroffenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung als auch hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung gibt Abs. 1 der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung für eine eventuell abzuschließende Vereinbarung Gestaltungsfreiheit (Fey/Rehren zu § 20 MVG.Württemberg, Randnummer 1).

Insbesondere kann auch von den sich aus Abs. 2 ergebenden Maßstäben für eine Freistellung abgewichen werden. Durch Bundes- oder Landesrecht für einzelne Berufsgruppen, z. B. Lehrer, getroffene Freistellungsregelungen für die Tätigkeit im Personalrat konkretisieren den mitarbeitervertretungsrechtlichen Freistellungsanspruch weder unmittelbar noch mittelbar, sie können allenfalls an Ansatzpunkte für die Bemessung der erforderlichen Freistellung herangezogen werden.

Eine solche Dienstvereinbarung ist des Weiteren nicht erzwingbar.

2. § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg gibt jedoch den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einen Rechtsanspruch auf Freistellung, soweit eine entsprechende Dienstvereinbarung nicht zustande kommt. Es verwundert zunächst, dass über den längeren Zeitraum zwischen den Beteiligten keine entsprechende Dienstvereinbarung zustande gekommen ist.

Es besteht offensichtlich Handlungsbedarf, dies aus Sicht des Kirchengengerichts.

Es wird darauf hingewiesen, dass sich der Dienstgeber aus Sicht des Kirchengengerichts nicht auf den Wortlaut des § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg hinsichtlich der dort niedergelegten Schwellenwerte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückziehen kann. Entscheidend ist in § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg die Worte „in der Regel“. Daraus ergibt sich, dass auch § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg geeignet ist, eine Anspruchsgrundlage und eine Rechtsgrundlage für eine Regelfreistellung von wöchentlicher Arbeitszeit zu begründen, soweit dies notwendig ist.

Da eine freiwillige jedoch eigentlich notwendige Dienstvereinbarung zwischen den Beteiligten nicht gegeben ist, kann § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg sehr wohl als Rechtsgrundlage dienen. Da die dort festgelegten Regelschwellenwerte ab 101 Wahlberechtigten für Schulen nicht passend sind und nicht zutreffen, kann auch von den dort festgelegten Regelwerten durch einseitige Festlegung, insbesondere durch Festlegung des Kirchengerichts, abgewichen werden. Da zwischen den Beteiligten eine freiwillige Vereinbarung nicht zustande gekommen ist, ist es Aufgabe des Kirchengerichts die entsprechende Regelungslücke, die im wahrsten Sinne des Wortes vorliegt, zu schließen. Hierbei ist auch auf die Kommentierung zu § 20 MVG.Württemberg hinzuweisen, nach der in Dienststellen mit weniger als 101 Mitarbeitern eine teilweise Freistellung nur in Betracht kommt, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist und die MAV-Tätigkeit in einem bestimmten, der Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfällt (Baumann/Kishon zu § 20 MVG.Württemberg, Randnummer 5).

Aus betrieblichen Gründen kann die MAV-Tätigkeit nicht während des Unterrichts ausgeübt werden, eine Mehrarbeitsvergütung ist ausgeschlossen. Daher ist eine pauschalierte MAV-Freistellung im vorliegenden Fall möglich.

Auf die konkrete Darlegung der Notwendigkeit im Einzelfall kommt es nicht an, vgl. (§ 19 MVG bei Fey/Rehren, Randnummer 6).

Die Ausführungen des Dienstgebers zur bestrittenen Erforderlichkeit waren für das Kirchengericht unbeachtlich.

Aus Sicht des Kirchengerichts hat die Mitarbeitervertretung mit ihrer beispielhaften Darlegung im Schriftsatz vom 5. Februar 2016 für vier Monate dargelegt, dass die Regelfreistellungszeit in Höhe von drei Wochenstunden nicht ausreichend ist.

3. Der Dienstgeber selber hat durch die Regelfreistellung in Höhe von drei Wochenstunden anerkannt, dass der Mitarbeitervertretung gemäß § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg eine Regelfreistellung zusteht. Da eine freiwillige Dienstvereinbarung zu einer höheren Freistellung nicht zustande gekommen ist, ist durch das Kirchengericht zu prüfen, ob der Mitarbeitervertretung ein höherer Freistellungsanspruch zusteht.

Das Vorliegen einer Regelungslücke wurde bereits bejaht.

Dabei können die Verwaltungsvorschriften des Kultusministeriums Baden-Württemberg keine eigenständige Rechtsgrundlage bilden, jedoch wichtiger Hinweisgeber sein. Die Situation der Personalräte an öffentlichen Gymnasien und Realschulen kann nicht anders beurteilt werden als an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Folgt man dieser Aussage ist jedoch festzustellen, dass auch das Mitarbeitervertretungsrecht dementsprechend ausgelegt werden kann und im Einzelfall ausgelegt werden muss.

Des Weiteren ist das Rundschreiben des Oberkirchenrats Württemberg eine wichtige Auslegungshilfe zur Schließung einer entsprechenden Regelungslücke. Der Oberkirchenrat hat nachvollziehbar und nach eigener, besonderer Überlegung, für alle Fälle von Mitarbeitervertretungen an kirchlichen Einrichtungen in Baden-Württemberg einen eigenen Regelungsvorschlag unterbreitet.

Das Kirchengericht geht davon aus, dass der Oberkirchenrat sich bei seinen Überlegungen sowohl von der Rechtslage als auch von der allgemeinen Sachlage hat leiten lassen. Die dort dargelegten Schwellenwerte erscheinen daher als sehr plausibel und nachvollziehbar.

Geht es also nun um das Schließen einer Regelungslücke ergibt sich für den vorliegenden Fall Folgendes:

Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung steht ein Freistellungsanspruch von der Arbeit als Regelfreistellung gemäß § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg zu, dies unabhängig von den dort vorgegebenen Schwellenwerten, in Höhe einer durch das Kirchengericht festzusetzenden eigenen Regel-Deputatsfreistellung.

Außerdem ist darauf abzustellen, dass bei Schulen in öffentlicher Trägerschaft, von einem Freistellungsanspruch bei fünf Mitgliedern einer Arbeitnehmervertretung von 7,5 bzw. 8 Wochenstunden ausgegangen wird, dies pauschaliert.

Der Oberkirchenrat vertritt bei der Umsetzung einer solchen Regelung die Rechtsauffassung, bei fünf Mitgliedern einer kirchlichen Mitarbeitervertretung ergebe sich ein Regel-Deputatsfreistundenkonto von fünf bis acht Stunden für eine Mitarbeitervertretung in der Größe von fünf Mitgliedern.

Basierend auf diesen zur Auslegung heran zu ziehenden Regelungen sowie den bereits dargelegten Erwägungen im vorliegenden Einzelfall kommt das Kirchengericht daher zum Schluss, dass dem Kirchengericht ein Spielraum zur Festsetzung der Regel-Deputatsfreistellung gegeben ist, dies in Höhe von fünf bis acht Stunden.

Die Obergrenze wird durch die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums bestimmt, die Untergrenze durch das Schreiben des Oberkirchenrates.

Als zusätzliches Argument kann dienen, dass die Mitarbeitervertretung mit der bisherigen Regelfreistellung in Höhe von drei Wochenstunden eindeutig und nachvollziehbar nicht zurechtkommt.

Eine weitere Festsetzung auf der Höhe von drei Wochenstunden scheidet damit aus.

Die daher vorgegebene Untergrenze von fünf Wochenstunden erscheint als sachgerecht.

Das Kirchengericht hatte daher gemäß § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg der Mitarbeitervertretung eine Regelfreistellung zuzuerkennen, die zwischen fünf und acht Wochenstunden liegt.

4. Im vorliegenden Fall ergibt sich aufgrund der Einschätzung des Kirchengerichts aus den drei mündlichen Verhandlungen die Notwendigkeit einer Verdoppelung der bisherigen Freistellungs-Deputatsstundenzahl für alle fünf Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

Die bisherige Freistellungszahl lag bei drei Stunden. Eine Verdopplung ergibt demgemäß sechs Stunden.

In diesem Umfang hält das Kirchengericht eine Regelfreistellung in den aktuellen Schuljahren für begründet und sachgerecht sowie für nachvollziehbar. Im Rahmen des dem Kirchengericht eröffneten Spielraums war daher eine Regelbefreiung von sechs Wochenstunden auszusprechen, nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Damit ist die Regelungslücke geschlossen, der Rechtsanspruch ergibt sich aus § 20 Abs. 2 MVG.Württemberg.

Daniel Obst
Vorsitzender Richter am Kirchengericht

Volker Rendler-Bernhardt
Beisitzender Richter

Albrecht Holzhäuer
Beisitzender Richter