



Erzdiözese  
Freiburg

## Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

**Aktenzeichen: 4/2007**

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 30.11.2007

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

### Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung [REDACTED], vertreten durch die Vorsitzende, Frau [REDACTED]  
[REDACTED] Kath. Kindergarten [REDACTED]

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigter: Herr [REDACTED], von der  
[REDACTED]

gegen

Kath. Kirchengemeinde [REDACTED], vertreten durch den Stiftungsrat, dieser vertreten durch  
Herrn Pfarrer [REDACTED]

-Beklagte-

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]  
[REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter/Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Krolop und Fleig auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2007

**für Recht erkannt:**

1. **Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Mitglied der Klägerin, Herrn [REDACTED], für die außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat.**
2. **Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten über Freizeitausgleich bei Ganztagschulungen für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder.

Die Seelsorgeeinheit der beklagten Kirchengemeinde (nachfolgend Dienstgeberin) beschäftigt insgesamt ca. 40 Mitarbeiterinnen und betreibt u. a. sieben Kindergärten. Deren Hausmeister, Herr [REDACTED], ist aufgrund Arbeitsvertrages vom 4. März 2004 mit vier Wochenstunden teilzeitbeschäftigt. Dienstpläne werden in diesem Bereich nicht erstellt, so dass Herr [REDACTED] in der Gestaltung der Lage seiner Arbeitszeit frei ist. Lt. Arbeitsvertrag gilt dazu (Aktenblatt 7)

*„...Teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich 4,00 Stunden (zuzüglich 1,24 Stunden Arbeitsbereitschaft)...Herr [REDACTED] ist derzeit in Vergütungsgruppe VII AVVO, Ziffer 6.2.2 Anlage 1 zur AVVO eingruppiert... Besondere Vereinbarungen: Für das Arbeitsverhältnis gilt die Sonderregelung 2R zum BAT.“*

Die klagende Mitarbeitervertretung besteht aus drei Mitgliedern, zwei Erzieherinnen und dem o. a. Hausmeister.

Herr [REDACTED] nahm nach MAV-Beschluss und Dienstgeberinformation vom 11. Mai 2006 in der Zeit vom 25. Juli und 26. Juli 2006 jeweils von 9.00 bis 16.00 Uhr an einer MAV-Schulung in der Katholischen Regionalstelle in [REDACTED] teil. Die Fahrzeit vom Wohn- zum Schulungsort betrug jeweils eine Viertelstunde. Trotz einer schriftlich abschlägigen Auskunft der Verwaltung der Gesamtkirchengemeinde, gerichtet an Herrn Pfarrer [REDACTED] (Schreiben vom 25. August 2006, Aktenblatt 6) legte Herr [REDACTED] am 28. August 2006 der zuständigen Gesamtkirchengemeinde einen „Arbeitsnachweis“ über je 6 Arbeitsstunden „MAV-Seminar“ vor (Aktenblatt 62). Die Seminarstunden wurde erneut nicht als Arbeitszeit anerkannt (Schreiben der Gesamtkirchengemeinde vom 22. September 2006, Aktenblatt 5).

Hiergegen wendet sich die klagende MAV nach Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens (Aktenzeichen 1/2007, Antrag vom 21. Dezember 2006; das Verfahren ist durch Beschluss der Einigungsstelle vom 3. Mai 2007 bis zur Entscheidung des hiesigen Rechtsstreits ausgesetzt).

Die MAV macht geltend, die Teilnahme an einer MAV-Schulung sei als MAV-Tätigkeit im Sinne von § 15 Absatz 4 MAVO anzusehen. Daran ändere auch die systematische Stellung der §§ 15 und § 16 MAVO nichts. § 16 Absatz 1 MAVO schließe nicht aus, dass es einen Freizeitananspruch für die Teilnahme an MAV-Schulungen außerhalb der privaten und innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit gebe. Indem § 16 Absatz 1 MAVO die Terminologie „Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung“ verwende, sei die Verknüpfung zu § 15 Absatz 4 Satz 1 MAVO hergestellt. Wie die Arbeitsbefreiung im Einzelnen ausgestaltet sei, ergebe sich aus § 15 Absatz 4 Satz 2 ff MAVO (nach Blens/Bossack, ZMV 2005, 82 ff).

Selbst wenn man der Auffassung sei, § 16 MAVO enthalte eine abschließende Regelung zu Schulungen, verstoße die Vorschrift gegen höherrangiges Recht. Nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV könne die Kirche im Rahmen der allgemeinen für alle geltenden Gesetze von ihrem Gesetzbestimmungsrecht Gebrauch machen. Zwar sei das Betriebsverfassungsgesetz im kirchlichen Bereich ausgeschlossen (§ 118 Absatz 2 BetrVG). Es gelte jedoch § 4 Absatz 1 TZBFG, wonach ein Teilzeitbeschäftigter nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt werden dürfe, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter. Die Ungleichbehandlung liege im Falle von Herrn [REDACTED] vor. Zwar gebe es in der Einrichtung der Beklagten keine vergleichbaren Beschäftigten. Bezugsgröße sei jedoch in diesem Fall die überbetriebliche

Regelung der AVVO. Damit hätten die Schulungen des Mitarbeiters [REDACTED] während der üblichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Hausmeisters stattgefunden. Herr [REDACTED] sei benachteiligt, wenn er in dieser Zeit ein Freizeitopfer erbringen müsse, während ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter hier Arbeitszeit absolvieren könne.

Die klagende Mitarbeitervertretung beantragte zuletzt nach gerichtlichem Hinweis:

**„Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Mitglied der Klägerin, Herrn [REDACTED], für die außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat.“**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen**

Die Beklagte beruft sich auf die derzeit überwiegend praktizierte Auslegung zu § 16 MAVO (siehe Bleistein/Thiel, MAVO § 16 Randnummer 52 mit Nachweisen). Der kirchliche Gesetzgeber sei zwar durch die Änderungen des § 15 Absatz 4 MAVO und die Eröffnung eines Ausgleichs für Tätigkeiten, die einrichtungsbedingt außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des MAV-Mitglieds stattfänden, davon abgegangen, teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern generell ein Freizeitopfer abzuverlangen. Jedoch habe man im Unterschied zum Bundesgesetzgeber bei der Novelle von § 37 BetrVG bewusst davon abgesehen, auch einen Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit liegende Schulungen im Sinne von § 16 MAVO in die Rahmenordnung aufzunehmen.

Dieser Ausgleich könne nicht durch Rückgriff auf § 15 Absatz 4 MAVO erreicht werden. MAVO-Schulungen seien keine „Tätigkeit als Mitglied der MAV“. Das ergebe sich aus dem Wortlaut von § 16 Absatz 1 Satz 1 MAVO, wonach Schulungsveranstaltungen, die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln sollten. Damit gehörten Schulungen nicht zu den eigentlichen Tätigkeiten der MAV, was im staatlichen Bereich betreffend § 37 Absatz 3 a. F. BetrVG genau so gesehen worden sei.

§ 16 MAVO enthalte keine Lücke, vielmehr entspreche es dem Willen des Verordnungsgebers, einen Freizeitausgleich nicht zu gewähren. Das ergäbe sich nicht zuletzt daraus, dass der kirchliche Verordnungsgeber die staatliche Rechtsänderung bei der MAV-Novelle zwar gekannt, jedoch nicht nachvollzogen habe. § 16 MAVO verstoße nicht gegen EG-Diskriminierungsverbote. Das Bundesarbeitsgericht habe im Anschluss an entsprechende Andeutungen des Europäischen Gerichtshofs in Bezug auf § 37 a. F. BetrVG mehrfach festgestellt, dass eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten wegen des Ehrenamtsprinzips sachlich gerechtfertigt sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftwechsel Bezug genommen. Die Kammer hat ohne Beweisaufnahme entschieden. Die Klage wurde zunächst identisch zum Antrag im Einigungsstellenverfahren 1/2007 mit folgendem Wortlaut erhoben : „Die Beklagte hat dem Mitglied der Klägerin, Herrn [REDACTED], für die MAV-Schulungen und die erforderlichen Fahrtzeiten am 25. und 26. Juli 2006 einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung in Höhe von 15 Stunden zu gewähren.“ Diese Fassung des Klageantrages wurde auf gerichtlichen Hinweis und mit Einverständnis der Beklagten im Termin geändert.

## Entscheidungsgründe:

Der Feststellungsantrag ist zulässig (nachfolgend 1) und hat in der Sache Erfolg (nachfolgend 2). Seit dem Ablauf der Umsetzungsfrist von Artikel 4 Nr. 1 Richtlinie 1997/81/EG muss Freizeitausgleich bei Ganztags Schulungen von Teilzeitbeschäftigten auch im Geltungsbereich der §§ 15, 16 Rahmen-MAVO nach den Regeln der europarechtskonformen Regelung des § 37 Absatz 6 Satz 2 Absatz 3 BetrVG gewährt werden.

1. Die Klage ist mit dem allgemeinen Feststellungsantrag nach § 2 Absatz 2 KAGO, § 256 Absatz 1 ZPO zulässig. Der Streit über die Auslegung einzelner Bestimmungen der MAVO kann (obwohl ggf. nur Vorfrage) dann mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, wenn entweder ein Konflikt des Inhalts aktuell besteht, oder aber aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jederzeit entstehen kann (entsprechend BAG, Urt vom 27. Januar 2004 – 1ABR 5/03 Rn. 27).

So liegt der Fall hier. Es geht den Parteien erst in zweiter Linie um Leistung des Einzelfall-Stundenersatzes (dieser wäre unter konkreter Angabe der geltend gemachten Zeiträume vom MAV-Mitglied im staatlichen Individualrechtsschutz zu verfolgen, § 2 Absatz 3 KAGO) bzw. um die Lage des Freizeitausgleichs (hier wäre die Einigungsstelle zuständig, § 45 Absatz 3 Nr. 1 MAVO). Vielmehr soll anhand eines konkreten und jederzeit wiederholbaren Konflikts abstrakt der Regelungsgehalt der §§ 15 Absatz 4, 16 Absatz 1 MAVO zur Frage des Freizeitausgleichs bei Ganztags-MAV-Schulungen für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder geklärt werden.

2. Die derzeitige Praxis zu § 16 Absatz 1 MAVO löst die streitgegenständliche Frage europarechtswidrig (a.), was in Umsetzung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV von den kirchlichen Arbeitsgerichten europarechtskonform zu korrigieren ist (b.). Inhaltlich kann hierbei die Regelung des § 37 Abs. 6 S. 2, 3 BetrVG als Maßstab dienen (c).

- a) Nach überwiegender Auffassung zu §§ 15 Abs. 4, 16 Abs. 1 MAVO (wegen der Einzelheiten und Rechtsprechungsnachweisen wird auf Bleistein/Thiel, MAVO § 16 Rn. 52 Bezug genommen) hat das Mitglied der MAV wegen der Dauer der Schulungsveranstaltungen und den dazugehörigen Reisezeiten, die ganz oder teilweise außerhalb seiner Arbeitszeit liegen, keinen Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 15 Absatz 4 MAVO, weil die zeitliche Lage der Veranstaltung vom Schulungsträger festgelegt wird, so dass Schulungen außerhalb der vorgenannten Arbeitszeiten nicht auf betriebsbedingte Gründe zurückzuführen seien. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung sei nicht Tätigkeit der MAV. § 16 Absatz 1 MAVO regle die Schulungsveranstaltungen abschließend und sehe lediglich Arbeitsbefreiung, nicht jedoch einen Freizeitausgleich vor. Dies führe dazu, dass teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, die an ganztägigen Schulungen teilnehmen, ein besonderes Freizeitopfer ohne Lohnansprüche auferlegt werde. Dies ergebe sich aus der Ausgestaltung des Amtes als unentgeltliches Ehrenamt.

Der Ansatz entspricht im Ergebnis dem Stand der BAG-Rechtsprechung bis Ende 1997 zu § 37 Absatz 6, Absatz 3 BetrVG a.F., die eine darin uU enthaltene Geschlechterbenachteiligung als sachlich gerechtfertigt ansah. Allerdings konnte die Umsetzungsfrist der Teilzeit-Richtlinie 1997/81/EG vom 15.12.1997, die bis zum 20. Januar 2000 lief, noch nicht berücksichtigt sein. In Umsetzung von Artikel 4 Nr. 1 der o. a. Richtlinie sah sich der staatliche Gesetzgeber veranlasst, die seitherige Handhabung zu ändern und fügte mit Wirkung vom 28. Juli 2001 in § 37 Absatz 6 den Satz 2 BetrVG neu ein. Danach ist Freizeitausgleich auch für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Laut Gesetzesbegründung (BT-DRS. 14/5471,

Seite 40 f zu Nr. 29b) trägt das Ehrenamtsprinzip keinen sachlichen Grund, von Teilzeitbeschäftigten für die Schulungsteilnahme ein größeres Freizeitopfer als von Vollzeitbeschäftigten zu verlangen. Der Freizeitenausgleich ist jedoch konsequenterweise abweichend von der allgemeinen Regelung zum Zeitersatz für Betriebsratstätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit (§ 37 Absatz 3 BetrVG) für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen begrenzt auf die allgemeine Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Diesen Erwägungen des staatlichen Gesetzgebers schließt sich die Kammer bei der Auslegung der §§ 16 Absatz 1, 15 Absatz 4 MAVO an. Es verstößt gegen Artikel 4 Nr. 1 Richtlinie 1997/81/EG, von Teilzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Ganztags-MAV-Schulungen ein größeres Freizeitopfer zu verlangen, als von Vollzeitbeschäftigten.

- b) Das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen beruht auf ihrem Selbstverwaltungsrecht nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV. Dementsprechend nehmen das Betriebsverfassungsgesetz sowie die Bundespersonalvertretungsgesetze der Länder Kirchen und ihre Einrichtungen von ihren jeweiligen Geltungsbereichen aus. In der Folge kann auch das „allgemeine Gesetz“ des § 4 TzBfG im Mitarbeitervertretungsrecht nicht unmittelbar Anwendung finden. Die Regelungsautonomie der Kirchen verdrängt im Mitarbeitervertretungsrecht ohne weiteres die einfachgesetzliche Regelung des § 4 TzBfG, soweit diese Materie betroffen ist.

Anderes gilt für europarechtliche Richtlinien, die vielfach Arbeitnehmervertretungen in ihren Geltungsbereich einbeziehen, ohne dass auf kirchliche Selbstbestimmung deutscher Verfassungstradition Rücksicht genommen würde. Richtlinien wenden sich zwar nicht unmittelbar an die Kirchen, da diese nicht zu den rechtlichen Adressaten der Pflicht zur Umsetzung in nationales Recht zählen. Allerdings muss der Grundsatz der europarechtskonformen Gesetzesauslegung vom kirchlichen Arbeitsgericht auch bei der Auslegung kirchenrechtlicher Normen (dazu Schliemann, Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht NZA 2003, 407, 413/414) beachtet werden. Da die kirchlichen Arbeitsgerichte beim Europäischen Gerichtshof nicht vorlageberechtigt sind (Schliemann a.a.O., 414), können und müssen sie (sozusagen kraft kirchlicher Selbstbestimmung als interne „Revisions“-Instanzen eingesetzt) in besonderem Maße darüber wachen, dass europarechtliche Grundlagenentscheidungen des Arbeitsrechts auch im kirchlichen Bereich umgesetzt werden.

- c) Das vom kirchlichen Arbeitsgericht festzustellende europarechtskonforme Einzelfallergebnis (vgl. ErfK/Schlachter, 8. Aufl., Einl. AGG Rn. 7) des Prozesses muss durch Auslegungsanpassung von §§ 16 Absatz 1 bzw. 15 Absatz 4 MAVO an § 37 Abs. 6 S. 2,3 BetrVG gefunden werden. Dabei dürfte der von Blens/Bossack (a.a.O.) vorgeschlagene Interpretationsversuch die Richtung weisen. MAV-Schulungen müssten als MAV-Tätigkeit gewertet und die Teilzeitbeschäftigung als einrichtungsbedingter Grund für MAV-Tätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit anerkannt werden. Allerdings wird diese rein MAVO-orientierte Norminterpretation doch sehr verwinkelt, wenn man auch noch die Begrenzung auf die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters des § 37 Absatz 6 Satz 2 BetrVG aus der MAVO herauslesen will.

Der Kammer erscheint es als klarer, die Streitfrage bis zu einer eventuellen Neufassung durch den Normgeber anhand betriebsverfassungsrechtlicher Vorgaben zu entscheiden. Dann können die mittlerweile vorliegenden BAG-Urteile zum Umfang des Freizeitenausgleichs für Rechtssicherheit in der Praxis sorgen. Gestützt wird dieses Ergebnis durch den Blick auf die Materialien zur MAVO-Novelle 2003 (Entwurf einer Änderung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung von Herrn Professor Dr. Thüsing; Hamburg 2003), die das Problem einer möglichen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten nicht erwähnen (Seite 40/41). Der kirchliche Norm-

geber hatte keinen Anlaß (vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst unter IV. und V. zur GrO), bewusst von europarechtlich geforderten Betriebsverfassungsstandards abzuweichen, so dass ein Redaktionsversehen vorliegen dürfte. Die entsprechende Änderung des Wortlauts wird – vorbehaltlich einer letztinstanzlichen Klärung durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – bei einer weiteren MAVO-Novelle umgesetzt werden können.

3. Für die Beklagte war die Revision gegen dieses Urteil gem. § 47 Abs. 2 Buchst. a KAGO wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Die Beklagte kann gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Ordinariat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-910 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. Dr. Kramer  
Vorsitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Krolop  
Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Fleig  
Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht