



Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

Urteil vom 25.04.2008 - M02/08

Vorinstanz: Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg

MAVO Freiburg § 26

Leitsatz

§ 16 Abs. 1 MAVO (Freiburg) gewährt Mitgliedern einer Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge, nicht aber Freizeitausgleich für die Dauer der Schulungsveranstaltungen und den dazu gehörenden Reisezeiten, die ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit liegen. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Diese Gesetzesregelung ist europarechtskonform. Es besteht keine Regelungslücke, die durch eine Analogie zu § 15 Abs. 4 MAVO (Freiburg) zu schließen wäre. Soweit § 16 Abs. 1 MAVO von der für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung geltenden Bestimmung des § 15 Abs. 4 MAVO (Freiburg) abweicht, ist es Sache des kirchlichen Gesetzgebers, nicht aber Aufgabe der Rechtsprechung der kirchlichen Arbeitsgerichte, eine Ausgleichregelung zu treffen.

M 02/08

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Hl. Stuhls**

ergeht am
25.04.2008 folgendes

U R T E I L

In dem Verfahren

Mitarbeitervertretung Karlsruhe West-Nord,
vertreten durch die Vorsitzende, Frau T

– Klägerin und Revisionsbeklagte –

Verfahrensbevollmächtigter:

Herr B., Geschäftsstelle für Mitarbeitervertreter (KODAMAV)

gegen

Katholische Kirchengemeinde H, vertreten durch den Stiftungsrat, dieser vertreten durch
Pfarrer K

– Beklagte und Revisionsklägerin –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsdirektorin Frau R, Erzbischöfliches Ordinariat

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2008 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Matthias Müller

für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg vom 30. November 2007 – 4/2007 – aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über den Freizeitausgleich bei Ganztagsbildungen für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder.
- 2 Die Seelsorgeeinheit der beklagten Kirchengemeinde beschäftigt insgesamt ca. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie betreibt unter anderem sieben Kindergärten. Ihr Hausmeister, Herr M, ist aufgrund des Arbeitsvertrags vom 4. März 2004 mit vier Wochenstunden teilzeitbeschäftigt; er ist in der Gestaltung seiner Arbeitszeit frei.
- 3 Die klagende Mitarbeitervertretung besteht aus drei Mitgliedern, zwei Erzieherinnen und dem oben genannten Hausmeister. Dieser nahm in der Zeit vom 25. Juli und 26. Juli 2006 jeweils von 9 bis 15 Uhr an einer MAV-Schulung in der Katholischen Regionalstelle teil. Die Fahrzeit vom Wohn- zum Schulungsort betrug jeweils eine Viertelstunde. Herr M legte am 28. August 2006 der zuständigen Gesamtkirchengemeinde einen „Arbeitsnachweis“ über je 6 Arbeitsstunden „MAV-Seminar“ vor. Die Seminarstunden wurden nicht als Arbeitszeit anerkannt.
- 4 Hiergegen wendet sich die klagende MAV nach Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens, das bis zur Entscheidung des hier vorliegenden Rechtsstreits ausgesetzt ist. Sie macht geltend,

die Teilnahme an einer MAV-Schulung sei als MAV-Tätigkeit i. S. von § 15 Abs. 4 MAVO anzusehen. § 16 Abs. 1 MAVO schließe nicht aus, dass es einen Freizeitanspruch für die Teilnahme an MAV-Schulungen außerhalb der privaten und innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit gebe. Indem § 16 Abs. 1 MAVO die Terminologie „Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung“ verwende, sei die Verknüpfung zu § 15 Abs. 4 MAVO hergestellt. Selbst wenn man der Auffassung sei, § 16 MAVO enthalte eine abschließende Regelung zu Schulungen, verstoße die Vorschrift gegen höherrangiges Recht, was im Einzelnen aus geführt wird.

- 5 Die klagende Mitarbeitervertretung hat zuletzt nach gerichtlichem Hinweis beantragt, festzustellen, dass die Beklagte dem Mitglied der Klägerin, Herrn M, für die außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat.
- 6 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 7 Sie beruft sich auf die derzeit überwiegend praktizierte Auslegung zu § 16 MAVO, der keine Lücke enthalte und nicht gegen EG-Diskriminierungsverbote verstoße.
- 8 Das Kirchliche Arbeitsgericht beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg hat der Klage stattgegeben und festgestellt, „dass die Beklagte dem Mitglied der Klägerin, Herrn M, für die außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat“.
- 9 Mit ihrer vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte, das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 30. November 2007 aufzuheben und die Klage abzuweisen.
- 10 Die Klägerin und Revisionsbeklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

11 Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

12 Die Revision ist auch begründet.

13 1. Das Kirchliche Arbeitsgericht beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg ist zuständig, da es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für die Erzdiözese Freiburg vom 4. Juni 2005 (ABl. S. 95) handelt (§ 2 Abs. 2 KAGO). Der Streitgegenstand betrifft zwar den Anspruch eines MAV-Mitglieds auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung, für den bei Geltendmachung durch das MAV-Mitglied die staatlichen Arbeitsgerichte zur Entscheidung im Urteilsverfahren berufen sind, weil es sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis handelt (§ 2 Abs. 3 KAGO i. V. mit § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a, Abs. 5 ArbGG). Der hier zur Entscheidung gestellte Antrag bezieht sich aber auf eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit, für die eine Klagebefugnis geltend gemacht wird. Als Rechtsgrundlage kommt § 16 Abs. 1 MAVO in Betracht, der nicht dem einzelnen MAV-Mitglied, sondern der Mitarbeitervertretung als Kollektivorgan den Anspruch einräumt, für jedes Mitglied der MAV beim Dienstgeber in dem gesetzlich festgelegten Umfang die Gewährung einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen geltend zu machen. Dieser Anspruch ist nicht mit dem Anspruch des einzelnen MAV-Mitglieds identisch, der auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung besteht, wenn der Dienstgeber dem Antrag der Mitarbeitervertretung nach § 16 Abs. 1 MAVO stattgegeben hat (vgl. auch Thiel, in Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung <MAVO> 5. Aufl. 2006, § 16 Rn. 8). Zu den

Vorfagen des der Mitarbeitervertretung eingeräumten Anspruchs gehört zur Klärung der personellen Auswahl auch, ob teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern für die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten ein Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren ist.

- 14 2. Die Feststellungsklage ist zulässig, soweit man dem Antrag entnehmen kann, dass der Feststellungsantrag sich nicht auf eine in der Vergangenheit liegende abgeschlossene Maßnahme beschränkt, von der keine Rechtswirkungen für die Zukunft mehr ausgehen. Erkennbar geht es der Klägerin zwar auch darum, dass ihrem Mitglied für die Teilnahme an der Schulung vom 25. Juli und 26. Juli 2006 Freizeitausgleich in dem geltend gemachten Umfang zu gewähren ist. Der Antrag beschränkt sich aber nicht auf die Vergangenheit, sondern es soll, wie die Vorinstanz zutreffend feststellt, anhand eines konkreten und jederzeit wiederholbaren Konflikts abstrakt der Regelungsgehalt der §§ 15 Abs. 4, 16 Abs. 1 MAVO zur Frage des Freizeitausgleichs bei Ganztags-MAV-Schulungen für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder geklärt werden.
- 15 3. Die Feststellungsklage ist nicht begründet. § 16 Abs. 1 MAVO gewährt für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge, nicht aber Freizeitausgleich für die Dauer der Schulungsveranstaltungen und den dazu gehörenden Reisezeiten, die ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit liegen. Eine § 15 Abs. 4 MAVO entsprechende Regelung enthält nicht § 16 MAVO; es besteht auch keine Regelungslücke, die durch eine Analogie zu § 15 Abs. 4 MAVO zu schließen wäre. Diese Gesetzesregelung ist europarechtskonform. Soweit sie von der für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung geltenden Bestimmung des § 15 Abs. 4 MAVO abweicht, ist es Sache des kirchlichen Gesetzgebers, eine Regelung zu finden, nicht aber Aufgabe des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes.
- 16 a) § 16 Abs. 1 MAVO regelt abschließend, dass den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung nur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren ist. Diese Bestimmung

wird auch nicht durch § 15 Abs. 4 MAVO konkretisiert. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar zum Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, das keine Regelung über Schulungen enthielt, die Auffassung vertreten, dass zur Durchführung der Aufgaben eines Betriebsrats nicht nur deren konkrete Wahrnehmung, sondern auch das Wissen um die Aufgaben und um die vom Gesetz geforderte Art und Weise ihrer Durchführung im Betrieb gehöre; es gab daher den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 37 Abs. 2 BetrVG 1952, wenn bei Bestehen eines „konkreten betriebsbezogenen Anlasses“ eine Schulung durchgeführt wurde, die sich unmittelbar und ausschließlich mit den Aufgaben des Betriebsrats und ihrer Verwirklichung im Betrieb nach dem BetrVG befasse (vgl. BAG 10.11.1954 AP BetrVG <1952> § 37 Nr. 1). Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 hat diese Verbindung aber durch die Sonderregelung in § 37 Abs. 6 und 7 gelöst. Nichts anderes gilt für das Verhältnis des § 16 zu § 15 MAVO. Da die Rechtsprechung sich auf die Rechtsfindung beschränken muss, kann sie nicht eine eindeutige Gesetzeslage ändern, obwohl diese dazu führt, dass teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, die an ganztägigen Schulungen teilnehmen, ein besonderes Freizeitopfer ohne Lohnansprüche auferlegt wird.

- 17 b) Diese Gesetzeslage widerspricht nicht dem Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union, wobei offen bleiben kann, ob und inwieweit es das durch Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungsrecht einzuschränken vermag. Soweit die Vorinstanz für die Auslegung der §§ 16 Abs. 1, 15 Abs. 4 MAVO die Erwägung heranzieht, es verstoße gegen Art. 4 Nr. 1 Richtlinie 1997/81/EG, von Teilzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Ganztags-MAV-Schulungen ein größeres Freizeitopfer zu verlangen als von Vollzeitbeschäftigten, wird zunächst dem grundlegenden Unterschied des Richtlinien-Rechts vom primären, in den Mitgliedsstaaten unmittelbar geltend gemachten Gemeinschaftsrecht nicht hinreichend Rechnung getragen. EG-Richtlinien richten sich an die Mitgliedsstaaten; sie bedürfen daher der Umsetzung in nationales Recht (Art. 249 Abs. 3 EGV). Da zur Umsetzung der Staat berufen ist, entfaltet eine EG-Richtlinie im

kirchlichen Bereich keine horizontale Drittwirkung (ebenso Hanau/Thüsing, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht, 2001, S. 41 ff.). Das gilt auch, soweit Gliederungen der Kirche Körperschaften des öffentlichen Rechts sind (Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 5 WRV). Die Anerkennung als Körperschaft des öffentlichen Rechts hat auch europarechtlich nicht zur Folge, dass eine Religionsgesellschaft als Teil der staatlichen Organisation in der Bundesrepublik Deutschland interpretiert werden kann. Die kirchlichen Arbeitsgerichte sind daher auch beim Europäischen Gerichtshof nicht vorlageberechtigt.

18 Die Problematik braucht hier nicht vertieft zu werden; denn anders als von der Vorinstanz vertreten wird, widerspricht § 16 MAVO nicht der von ihr herangezogenen Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit. Die Richtlinie ist an die Mitgliedsstaaten gerichtet (Art. 4 RL). Mit ihr soll die am 6. Juni 1997 zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit durchgeführt werden, wobei es den Mitgliedsstaaten überlassen wird, ob sie selbst die Rechts- und Verwaltungsvorschriften setzen, die erforderlich sind, um der Richtlinie nachzukommen, oder ob dies durch die Sozialpartner im Weg einer Vereinbarung geschieht (Art. 1 und 2 RL).

19 Die Rahmenvorschrift über Teilzeitarbeit bezieht sich in ihrem Anwendungsbereich nicht auf die Betriebsverfassung. Soweit es um das Arbeitsentgelt geht, folgt aus ihr auch nur, dass Entgelte mindestens in dem Umfang zu gewähren sind, der dem Anteil der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Dieses Prinzip bezeichnet die Rahmenvereinbarung in § 4 Nr. 2 als Pro-rata-temporis-Grundsatz, der gelte, wo dies angemessen sei. § 16 MAVO enthält keine Verletzung dieses Prinzips. Zu einem anderen Ergebnis kann man nur gelangen, wenn man der Rahmenvereinbarung entnehmen könnte, dass Schulungen im Rahmen der

Betriebsverfassung einer Beschäftigung gleichzustellen sind. Dafür fehlt jeder Anhaltspunkt.

20 Die Rahmenvereinbarung ist durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 in deutsches Recht umgesetzt worden. Es gehört zu dem für alle geltenden Gesetze i. S. des Art. 137 Abs. 3 WRV, enthält aber keine Regelung, die sich auf die Betriebsverfassung bezieht. Soweit man eine Umsetzung in § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG erblickt, findet diese Bestimmung nicht auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung; denn die Kirchen und ihre Einrichtungen fallen – durch Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich garantiert – nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze (§§ 118 Abs. 2, 130 BetrVG, § 112 BPersVG). Der Erwähnung bedarf jedoch in diesem Zusammenhang, dass eine dem § 38 Abs. 6 Satz 2 BetrVG entsprechende Bestimmung nicht in § 46 BPersVG enthalten ist.

21 c) Die Begrenzung auf die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge in § 16 MAVO ist auch mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen nach Art. 141 EGV vereinbar. Diese Bestimmung ist in den Mitgliedsstaaten unmittelbar geltendes Recht und bindet daher auch die Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland. Sie verbietet auch eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Verweigerung des Freizeitausgleichs ist aber keine mittelbare Diskriminierung, die gegen das gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot verstößt.

22 Im vorliegenden Fall ist ein Mann von der Verweigerung des Freizeitausgleichs betroffen. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wurde aber durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der sich auch das Bundesarbeitsgericht anschloss, für den Fall entwickelt, dass eine Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den Vollzeitbeschäftigten wesentlich mehr Frauen als Männer betraf. Vom Begründungsansatz her gilt aber Gleiches auch für den Fall, dass eine

Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter wesentlich mehr Männer als Frauen betrifft. Die Problematik braucht hier jedoch nicht vertieft zu werden; insbesondere ergeben sich Schwierigkeiten auch daraus, wie man die Vergleichsgruppe abzugrenzen hat. Zunächst stellt sich die Frage, ob Art. 141 EGV überhaupt einschlägig ist, weil MAV-Tätigkeit keine zu vergütende Arbeitsleistung, sondern Ausübung eines unentgeltlichen Ehrenamtes ist. Der Europäische Gerichtshof hat dazu allerdings entschieden, dass auch der Ausgleich für Einkommenseinbußen, der infolge einer Teilnahme an erforderlichen Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG entsteht, Entgelt i. S. des Art. 141 EGV ist (Urteil vom 4.6.1992 – Rs 360/90 – Bötzel, AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 39). Für den europarechtlichen Entgeltbegriff genüge es, dass die Vergütung wenigstens mittelbar auf Grund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolge. Für den kirchlichen Bereich hat dies der Europäische Gerichtshof bisher noch nicht bindend festgestellt; der Kirchliche Arbeitsgerichtshof folgt aber gleichwohl dieser Interpretation. Zu § 37 Abs. 6 BetrVG zog daraus das Bundesarbeitsgericht die Konsequenz, dass der Ausschluss von Freizeitausgleich für die Teilnahme an einer Schulung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit die teilzeitbeschäftigten weiblichen Mitglieder eines Betriebsrats benachteiligt (Urteil vom 5.3.1997 – 7 AZR 581/92, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 123). Unterstellt den Fall, dass dies auch für Männer gilt, liegt aber gleichwohl, wie auch das Bundesarbeitsgericht in der hier zitierten Entscheidung angenommen hat, kein Verstoß gegen Art. 141 EGV vor; denn die Ungleichbehandlung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die einen Verstoß gegen das gemeinschaftsrechtliche Lohngleichheitsgebot ausschließen.

23

Die Ausgestaltung des Amtes der Mitarbeitervertretung als unentgeltliches Ehrenamt und die damit verfolgten gesetzgeberischen Anliegen dienen einem legitimen sozialpolitischen Ziel, das eine Ungleichbehandlung rechtfertigen kann. Das Ehrenamtsprinzip wahrt die innere Unabhängigkeit der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung. Das Bundesarbeitsgericht hat für die Betriebsverfassung angenommen, dass die ausnahmslose Einhaltung des

Ehrenamtsprinzips und der damit verbundene Ausschluss von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei dem Besuch ganztägiger Schulungsveranstaltungen geeignet sei, die beabsichtigte Unabhängigkeit der Betriebsräte zu gewährleisten; sie sei auch erforderlich zur Erreichung des sozialpolitischen Ziels (Urteil vom 5.3.1997 – 7 AZR 581/92, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 123). Dennoch hat der staatliche Gesetzgeber durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 eine andere Gewichtung vorgenommen, als er in § 37 Abs. 6 BetrVG in Satz 2 die Bestimmung einfügte: Betriebsbedingte Gründe, die einen Anspruch auf Freizeitausgleich auslösen, liegen auch vor, „wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers“. Obwohl es europarechtlich gerechtfertigt ist, den Gründen für die Einhaltung des Ehrenamts den Vorrang zu geben, ist dadurch der Beseitigung der Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder der Vorrang eingeräumt worden. Da dies in der Kompetenz der Mitgliedsstaaten liegt, ist die Neuregelung mit Art. 141 EGV vereinbar.

- 24 d) Entsprechend hat der kirchliche Gesetzgeber einen Gestaltungsspielraum, der es ausschließt, dass der Kirchliche Arbeitsgerichtshof an seine Stelle tritt. Die Vorinstanz hat diese Begrenzung nicht beachtet. Sie hat vielmehr eine Abweichung von einem europarechtlich geforderten Betriebsverfassungsstandard unterstellt, die zur Verurteilung führte, „dass die Beklagte dem Mitglied der Klägerin, Herrn M, für die außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden MAV-Schulungen und die teilzeitbeschäftigungsbedingten Reisezeiten einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat“. Damit hat sie zur Behebung eines vermeintlichen Redaktionsversehens eine Regelung angenommen, die zur Behebung der Ungleichbehandlung die Bestimmung des § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG deutlich überschreitet; denn dort ist der Freizeitausgleich unter Einbeziehung der

Arbeitsbefreiung pro Schultag auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beschränkt.

25

Eine Bestätigung des Urteils unter dieser Begrenzung ist nicht möglich, weil damit in die Befugnis des kirchlichen Gesetzgebers eingegriffen würde. Ihm ist überlassen, wie er die Beseitigung der Ungleichbehandlung und die Einhaltung des Ehrenamtsprinzips gewichtet. Zu § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien, dass die Einfügung des § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG keineswegs bedeute, "dass jede Schulung eines Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit einen Ausgleichsanspruch auslöst" (BT-Drucksache 14/5741, S. 41). Erforderlich sei stets, "dass betriebsbedingte Gründe vorliegen, die die Durchführung der Schulung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds bedingen". § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG stelle ausdrücklich klar, dass auch Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung als betriebsbedingte Gründe anzusehen seien. Zu ihnen gehöre auch die Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern. Aus diesem Grund stehe teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die über ihre tägliche Arbeitszeit hinaus an einer Schulungsveranstaltung teilnehmen, ein entsprechender Ausgleichsanspruch zu. Diese Konsequenz sei auch deshalb gerechtfertigt, weil teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder vollwertige Angehörige dieses Gremiums seien. Auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung erscheine es nicht angebracht, von ihnen grundsätzlich ein größeres Freizeitopfer für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu fordern als von vollzeitbeschäftigten Mitgliedern. Daraus folgt zugleich aber auch eine Begrenzung des Ausgleichsanspruchs; denn wie für Vollzeitbeschäftigte besteht auch für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder kein Ausgleichsanspruch, wenn die Schulung an einem Schultag einmal länger als die betriebliche Arbeitszeit dauert oder wenn ein Betriebsratsmitglied eines von Montag bis Freitag arbeitenden Betriebs an einem arbeitsfreien Samstag an einer Schulung teilnimmt (vgl. BT-Drucksache 14/5741, S. 41). Außerdem hat der staatliche Gesetzgeber durch den zweiten Halbsatz in § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG gesichert, dass an einer

Schulungsveranstaltung teilnehmende teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nicht besser gestellt werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen im Betrieb.

- 26 Deshalb muss dem kirchlichen Gesetzgeber gesichert bleiben, ob und wie er dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der MAV-Mitglieder Rechnung trägt. Insbesondere stellt sich für ihn dabei die Frage, ob er eine dem § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG entsprechende Bestimmung trifft; denn auch zu dieser Bestimmung sind zwischenzeitlich Zweifelsfragen aufgetreten, die das Bundesarbeitsgericht bereits beschäftigt haben, ohne zu einer eindeutigen Klärung zu gelangen (vgl. BAG vom 10.11.2004 – 7 AZR 131/04 und 16.2.2005 – 7 AZR 330/04, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 140 und 141).

III.

- 27 Das mit der Revision angefochtene Urteil war daher aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Margit Maria Weber

Prof. Dr. Alfred E. Hierold

Dorothea Brust-Etzel

Matthias Müller