



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

**URTEIL**

**In dem Revisionsverfahren**

**der Schulstiftung der Diözese Regensburg,**

**– Beklagte und Revisionsklägerin –**

**Prozessbevollmächtigter:**

**gegen**

**Mitarbeitervertretung der St. Marien-Schulen,**

**– Klägerin und Revisionsbeklagte –**

**Prozessbevollmächtigte:**

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 08.07.2016 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und Prof. Dr. Stephan Haering sowie die beisitzenden Richter Udo Koser und Stefan Häusler

**am 08.07.2016**

**für Recht e r k a n n t**

**Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Bayerischen (Erz-) Diözesen vom 28.4.2015 (1 MV 20/14) abgeändert:**

**Die Klage wird insgesamt abgewiesen.**

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über eine Erhöhung der sog. Freistellungsstunden für die Mitglieder der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) von derzeit 4 auf 10 Stunden.

2 Klägerin ist die MAV St. Marien – Schulen in Regensburg, die aus 7 Mitgliedern besteht. Beklagte ist die Schulstiftung der Diözese Regensburg als Trägerin der Schulen.

3 Die Klägerin hat behauptet, die Belastung der MAV sei in den letzten Jahren ständig angestiegen und überschreite laufend die gewährte Freistellungszeit der bisher genehmigten 4 Stunden. Ihre wiederholten Anträge auf Erhöhung der Freistellungszeit seien von der Dienstgeberin stets abgelehnt worden. Bei einem Gespräch am 21.7.2014 sei ihr vom Geschäftsführer der Schulstiftung freigestellt worden, diese Angelegenheit beim Kirchlichen Arbeitsgericht klären zu lassen.

4 Die Klägerin hat beantragt,

**die Freistellungszeit für 7 Mitglieder von derzeit 4 auf 10 Freistellungsstunden zu erhöhen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat vorgetragen, die gewährte Freistellungszeit orientiere sich an den Richtwerten, die das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst an den staatlichen Schulen anwende. Es sei seitens der MAV nicht nachvollziehbar dargestellt worden, warum hier eine Abweichung von diesen Richtwerten erforderlich sein sollte.

Insbesondere finde man in der Aufstellung der Tätigkeitsbereiche Aufgaben genannt, die nichts mit der erforderlichen MAV-Tätigkeit zu tun hätten. So sei eine Mitwirkung bei Einstellungsgesprächen in der MAVO nicht vorgesehen. Das Sammeln von innovativen Ideen zur Weiterentwicklung der Schule falle ebenfalls nicht in den Arbeitsbereich der MAV.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 26.4.2015 teilweise stattgegeben und die Freistellungsstunden auf 7 erhöht. Es sei nach dem vor der Klägerin vorgelegten Tätigkeitsbericht davon überzeugt, dass deren Mitglieder zur Erledigung ihrer mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben neben ihrer Sitzungsteilnahme in deutlichem Umfang ihre Freizeit aufwendeten. Dies rechtfertige es, die „Anrechnungsstunden“ zumindest von 4 auf 7 zu erhöhen, damit künftig jedes MAV-Mitglied eine „Anrechnungsstunde“ zur Verfügung habe. Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsgerichtlichen Begründung wird auf S. 10 ff. des Urteils Bezug genommen.

Mit der vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof durch Beschluss vom 15.4.2016 zugelassenen Revision macht die Beklagte geltend, das Kirchliche Arbeitsgericht habe zu Unrecht auch freiwillig übernommene Tätigkeiten der MAV-Mitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus lasse die Entscheidung unberücksichtigt, dass die Tätigkeit der MAV grundsätzlich während der Arbeitszeit auszuführen sei. Davon sei nur eine Ausnahme zu machen, wenn die Tätigkeit aus betrieblichen Gründen regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden müsse. Solche Gründe seien hier nicht gegeben. Alle Mitglieder der MAV seien Lehrer und die Arbeitszeiten eines Lehrers beschränkten sich nicht nur auf die Unterrichtszeiten, sondern beinhalteten auch Vor- und Nacharbeitszeiten. Diese Zeiten bestimme nach Umfang und Ort

der jeweilige Lehrer selbst. Es käme nur dann eine Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Mitarbeitern in Betracht, wenn aufgrund der Mitarbeitervertretungstätigkeit bezogen auf die Gesamtarbeitszeit die dem Mitarbeitervertreter verbleibende Zeit zur Unterrichtsvorbereitung bzw. Unterrichtsnacharbeit nicht mehr ausreichen würde. Dies sei dem Vortrag der MAV nicht zu entnehmen.

10 Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Bayerischen (Erz-) Diözesen vom 28.4.2015 – 1 MV 20/14 – aufzuheben und den Antrag der Klägerin und Berufungsbeklagten abzuweisen.**

11 Die Klägerin beantragt,

**die Revision zurückzuweisen.**

12 Sie verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

**Entscheidungsgründe:**

A.

13 Die Revision ist zulässig. Sie ist vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof mit Beschluss vom 15.4.2016 zugelassen (§ 48 Abs. 5 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

B.

14 Das Rechtsmittel ist auch begründet.

15 Die Klage ist bereits unzulässig.

I.

16 Zwar ist der Rechtsweg zur Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet. Es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der MAVO der Diözese Regensburg zwischen Mitarbeitervertretung und der Dienstgeberin.

II.

17 Es fehlt der Klage jedoch an einem Rechtsschutzinteresse als allgemeine Prozessvoraussetzung.

18 Rechtsgrundlage für das klägerische Begehren ist § 15 MAVO der Diözese Regensburg in der Fassung vom 1.10.2011 (Anlage zu Amtsblatt Nr. 9/2011).

19 Nach Abs. 1 der Vorschrift führen die Mitglieder der MAV ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. § 15 Abs. 2 MAVO bestimmt:

*„Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.“*

20 § 15 Abs. 4 MAVO sieht weiter vor:

*„Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage*

*seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor. Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglieder der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten 6 Kalendermonate gewährt werden. Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten“.*

Schließlich bestimmt § 15 Abs. 5 MAVO:

*„Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.“*

Die Parteien streiten über den Umfang der Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO. Die Vorschrift entspricht § 37 Abs. 2 BetrVG, wonach die Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Freistellungspflicht des Dienstgebers erschöpft sich nach § 15 Abs. 2 MAVO nicht darin, den Mitgliedern der MAV die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit zu gewähren. Auch bei der Zuteilung des Pensums muss der Dienstgeber auf die Inanspruchnahme durch nachweisbare MAV-Tätigkeit während der Arbeitszeit angemessen durch Arbeitsentlastung Rücksicht nehmen, bei Lehrern etwa durch Reduzierung der Pflichtstundenzahl (vgl. Thiel in Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 15 Rdnr. 15 mit weiteren Nachweisen). Die Frage, ob die Mitglieder der MAV aus § 15 Abs. 2 MAVO einen Anspruch auf pauschalierte prozentuale Arbeitsbefreiung ableiten können, bedarf im Streitfall keiner Entscheidung (verneinend Thiel in Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, § 15 Rdnr. 15; wohl auch Eichstätter Kommentar / Eder, § 15 MAVO, Rdnr. 35).

Denn der Klage mangelt es bereits an dem stets erforderlichen allgemeinen Rechtsschutzinteresse. Das Begehren ist nämlich nach § 15 Abs. 5 MAVO zunächst vor die Einigungsstelle zu bringen. Dort ist ausdrücklich vorgesehen, dass auf Antrag der MAV die



Einigungsstelle entscheidet, wenn es im Fall eines Streits nach Abs. 2 nicht zu einer Einigung kommt. Es handelt sich anders als etwa bei der Einrede des Schiedsvertrages nicht um ein verzichtbares Verfahrenshindernis (vgl. dazu BAG 20.11.1990 - 1 ABR 45/89; BAG 30.1.1995 - 1 ABR 35/94), sondern um ein zwingendes außergerichtliches Vorverfahren. Die Rechtslage entspricht derjenigen nach § 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG, wo es um die Auswahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder und die Art der Vornahme von Teilfreistellungen geht. Auch dort ist die unmittelbare Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht zulässig, weil erst der Spruch der Einigungsstelle eine verbindliche Regelung schafft, die einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung zugänglich ist (vgl. HWK / Reichhold, 7. Auflage, § 38 BetrVG Rdnr. 37 mit weiteren Nachweisen). § 15 Abs. 5 MAVO geht über die betriebsverfassungsrechtliche Regelung noch hinaus, indem er auch die Rechtsfrage, welcher Freistellungsumfang zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendig ist, jedenfalls zunächst in das vorrangige Beurteilungsermessen der Einigungsstelle stellt.

24 Im arbeitsgerichtlichen Urteils- und Beschlussverfahren ist ebenso wie im allgemeinen Zivilprozess Voraussetzung für eine Entscheidung in der Sache, dass der Antragsteller ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Entscheidung hat. Das Rechtsschutzinteresse ist eine in allen Instanzen von Amts wegen zu prüfende Prozessvoraussetzung und muss auch noch im Zeitpunkt der letzten Entscheidung über den Antrag gegeben sein (vgl. Weth, Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren, 1995, S. 245, 254).

25 Für das kirchengerichtliche Verfahren gilt aufgrund der umfassenden Bezugnahme auf die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes in § 27 KAGO nichts anderes. Mit der in den §§ 15 Abs. 5, 45 Abs. 3 MAVO vorgesehenen Anrufungsmöglichkeit der Einigungsstelle hat die Mitarbeitervertretung ein einfaches und wirksames Instrument, um den Streit über die Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO zu lösen. Sollte es nach Anrufung der Einigungsstelle zu einer Regelung durch Spruch der Einigungsstelle kommen, so könnten die MAV oder die Dienstgeberin die Wirksamkeit dieser konkreten Regelung zur kirchengerichtlichen Überprüfung stellen. Darum geht es hier aber nicht. Vor einer Entscheidung der primär berufenen Einigungsstelle fehlt das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, eine allgemeine interessierende Frage gutachterlich zu klären (vgl. BAG 27.1.2004 - 1 ABR 5/03).

gez.

Dr. Amrei Wisskirchen

gez.

Udo Koser

gez.

Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Stefan Häusler

gez.

Prof. Dr. Stephan Haering

gez.