

Rechtsprechung der niedersächsischen Justiz

Freizeitausgleich für eine Mitarbeitervertretungsschulung

1. Einem teilzeitbeschäftigten Mitglied der Mitarbeitervertretung, dass durch die Teilnahme an Tagungen oder Lehrgängen gem. § 19 Abs 3 des Kirchengesetzes der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz MVG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 06. März 1996 (MVG K), die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht wird, ist Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang zu gewähren.
2. Der entsprechende Freizeitausgleichsanspruch folgt aus § 611 BGB i. V.m. § 4 Abs 1 Satz 1 TzBfG, dessen Anwendungsbereich unbeschadet der Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV aufgrund der getroffenen Rechtswahl des privatrechtlich gestalteten Arbeitsverhältnisses eröffnet ist.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen 17. Kammer, Urteil vom 29.10.2014, 17 Sa 392/14

EvKiKonfödarbVtrRL ND, § 19 Abs 3 EvKiMAVertrG ND, § 4 Abs 1 S 1 TzBfG, Art 140 GG, Art 137 Abs 3 WRV

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Braunschweig, 19. Februar 2014, Az: 1 Ca 335/13, Urteil

Tenor

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 19. Februar 2014 abgeändert.

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretererschulung vom 04.06.2012 bis zum 08.06.2012 zum Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ Freizeitausgleich in Höhe von 18,50 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung des Urlaubs zu gewähren.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der teilzeitbeschäftigten Klägerin, die Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung ist, ein Anspruch auf Freizeitausgleich, hilfsweise Vergütung für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zusteht.
- 2 Die Klägerin steht seit 1999 bei der Beklagten, die Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche D-Stadt e. V. ist und in A-Stadt einen ambulanten Dienst und eine stationäre Pflegeeinrichtung mit ca. 100 Mitarbeitern betreibt, in einem Arbeitsverhältnis. Kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme finden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVG-K) Anwendung. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin, die zunächst als Helferin in der Küche und seit 2009 als Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft tätig ist, beträgt seit dem Jahr 2009 20 Stunden. Hierfür bezieht sie ein Entgelt nach der Entgeltgruppe E 2 AVR-K in Höhe von 889,29 € brutto (monatliches Grundgehalt ohne Zulagen). Im Falle einer Vollzeitbeschäftigung mit 38,5 Wochenarbeitsstunden würde sich das monatliche Bruttoentgelt auf 1.711,88 € belaufen. Bei der Beklagten besteht eine fünfköpfige Mitarbeitervertretung (künftig: MAV), deren Mitglieder im Jahr 2012 alle Teilzeit beschäftigt waren. Derzeit besteht die MAV aus 4 Teilzeit- und 1 Vollzeitarbeitnehmerin. Vom 04.06.2012 bis zum 08.06.2012 nahm die Klägerin, die seit ca. 7 Jahren Mitglied der MAV ist, an dem Wochenseminar zum Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ in D. teil. Dieses begann Montag, den 04.06.2012 gegen 10.00 Uhr und endete um 18.30 Uhr. Von Dienstag bis Freitag begann der Unterricht jeweils um 9.00 Uhr und endete um 18.30 Uhr, am Freitag bereits um 13.00 Uhr. Die Fahrzeit für die Hin- und Rückfahrt betrug am Montag und Freitag ca. 1 Stunde jeweils. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass es sich hierbei um einen nach § 19 Abs. 3 S. 1 MVG-K erforderlichen Lehrgang handelte. Auch wurde der Klägerin die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung ihrer Teilzeit-Bezüge gewährt. Allerdings musste die teilzeitbeschäftigte Klägerin einen Teil ihrer Freizeit einbringen und zwar 18,5 Stunden mehr als sie dies bei Vollzeitbeschäftigung hätte tun

müssen. Insoweit hat die Beklagte zu Protokoll der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 00.00.2014 erklärt, dass die vollzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreterin bei einem einwöchigen Seminar ihre volle Arbeitszeit von 38,5 Stunden vergütet bekäme.

3 Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit den Schreiben vom 00.00.2012 sowie 00.00.2012 (Anlagen K 3 und K 4 zur Klageschrift, Bl. 13 und 14 d. A.) begehrt die Klägerin mit ihrer am 00.00.2013 bei dem Arbeitsgericht Braunschweig eingegangenen und der Beklagten am 00.00.2013 zugestellten Klage die Gewährung bezahlten Freizeitausgleichs im Umfang von 18,5 Stunden für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit (20 Wochenstunden) liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung bis zum Umfang einer Vollzeitbeschäftigung (38,5 Stunden/Woche) in dem Zeitraum 04.06. bis 08.06.2012, hilfsweise die Auszahlung der Vergütung für diese Zeiten.

4 Erstinstanzlich hat die Klägerin die Auffassung vertreten, dass ihr Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich gem. § 19 Abs. 3 MVG-K begründet sei. Argumentativ hat sie sich auf den Beschluss der Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten bei dem Diakonischen Werk in K.-W. e. V. vom 00.00.2010 (Anlage K 8 zur Klageschrift, Bl. 27 bis 35 d. A.) gestützt.

5 Die Klägerin hat beantragt,

6 1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung vom 04.06.2012 bis zum 08.06.2012 zum Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ Freizeitausgleich i. H. v. 18,50 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung des Urlaubs zu gewähren;

7 2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung vom 04.06.2012 bis 08.06.2012 zu dem Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ eine Vergütung i. H. v. 189,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2012 zu zahlen.

8 Die Beklagte hat beantragt,

9 die Klage abzuweisen.

10 Sie hat sich zur rechtlichen Argumentation auf den Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke D-Stadt, H., O. und Sch.-L. mit Beschluss vom 09.08.2011 (Anlage K 6 zur Klageschrift, Bl. 18 bis 23 d. A.) sowie auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 00.00.2008 (- 1 AZR 646/07 -) gestützt.

11 Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 00.00.2014 Bezug genommen.

12 Mit diesem Urteil hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, die Klägerin in die Kosten des Rechtsstreits verurteilt und den Streitwert auf 189,19 € festgesetzt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin könne weder aus § 611 BGB i. V. m. § 19 Abs. 3 MVG-K, noch aus § 611 BGB i. V. m. § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-K Freizeitausgleich in der begehrten Höhe verlangen. Der Anspruch lasse sich auch nicht auf § 611 BGB i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bzw. auf § 611 BGB i. V. m. Art. 141 EG (nunmehr Art. 157 AEUV) stützen. Zur näheren Begründung hat sich das Arbeitsgericht im Wesentlichen auf die Argumentation der Schiedsstelle der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke D-Stadt, H., O. und Sch.-L. in ihrem Beschluss vom 09.08.2011, die ihrerseits das Urteil des BAG vom 00.00.2008 (1 AZR 646/07) in Bezug nimmt, gestützt.

13 Gegen dieses ihr am 00.00.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 00.00.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und das Rechtsmittel mit einem am 00.00.2014 eingegangenen Schriftsatz vom 00.00.2014 begründet.

14 Die Klägerin rügt an dem angegriffenen Urteil insbesondere, das Arbeitsgericht habe sich fast ausschließlich auf den Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke D-Stadt, H., O. und Sch.-L. vom 00.00.2011 gestützt, ohne sich mit den weitergehenden Argumenten der Klägerin auch nur ansatzweise auseinanderzusetzen. Soweit das BAG in seiner Entscheidung vom 00.00.2008 unterstelle, dass § 19 Abs. 3 MVG-K mit der Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG vergleichbar sei, lasse es unberücksichtigt, dass das Betriebsverfassungsgesetz in § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 zwischen der Teilnahme an „erforderlichen“ Seminaren und „geeigneten“ Seminaren differenziere. § 37 Abs. 6 BetrVG sei dann einschlägig, wenn der dreiwöchige Schulungsanspruch des Abs. 7 bereits verbraucht sein sollte und ein Betriebsratsmitglied an einem „erforderlichen“ Seminar teilnehmen möchte. Dem Betriebsratsmitglied stehe also grundsätzlich ein zeitlich unbegrenztes Fortbildungsbudget zur Verfügung, soweit die Fortbildung „erforderlich“ sei. Soweit eine „erforderliche“ Fortbildung vorliege, verweise Satz 1 des § 37 Abs. 6 BetrVG auf den Absatz 3. Vorliegend sei aber die Regelung des § 37 Abs. 7 BetrVG vergleichbar mit der Regelung des § 19 Abs. 3 MVG-K. Beide Normen gingen von einem begrenzten Schulungsanspruch des Betriebsrats bzw. MAV-Mitglieds aus. § 37 Abs. 7 BetrVG verweise indes nicht – wie § 37 Abs. 6 BetrVG – unmittelbar auf § 37 Abs. 3 BetrVG, dennoch habe auch hier ein Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Freizeitausgleich. § 37 Abs. 7 BetrVG verweise ferner überhaupt nicht auf § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG, wobei das BAG in seinen Entscheidungsgründungen gerade den Satz 1 des § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 3 BetrVG als Grundlage dafür gesehen habe, dass einem Betriebsratsmitglied – anders als einem MAV-Mitglied – Freizeitausgleich zustehe. Da dem Betriebsratsmitglied unstreitig auch ein Freizeitausgleich bei Fortbildungen nach

§ 37 Abs. 7 BetrVG zustehe, könne für die Klägerin als Mitglied der MAV nichts anderes gelten. Demnach sei es vorliegend auch nicht erforderlich, dass § 19 Abs. 3 MVG-K auf § 19 Abs. 2 MVG-K verweise, da bereits eine entsprechende Regelung getroffen worden sei. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig müsse § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-K nicht auf § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-K verweisen, um einen Freizeitausgleichsanspruch der Klägerin herleiten zu können, weil § 19 Abs. 2 MVG-K den Anspruch auf Freizeitausgleich für die vertretungsrechtliche Aufgabenwahrnehmung außerhalb der Arbeitszeit regelt. In § 19 Abs. 2 MVG-K sei eine ausdrückliche Regelung für außerhalb der Arbeitszeit erbrachte Aufgabenwahrnehmungen erforderlich, weil die Vorschrift diese zunächst – anders als das BetrVG – auf die Zeit „innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit“ beschränke. Eine derartige Beschränkung enthalte § 19 Abs. 3 MVG-K nicht, so dass so gesehen eine Regelung betreffend die außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit liegenden Zeiten nicht erforderlich gewesen sei. Schließlich beruhe die unterschiedliche Behandlung von voll- und teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV nicht auf sachlichen Gründen. Sie sei nicht Konsequenz der Ausgestaltung des Amtes eines Mitarbeitervertreters als unentgeltliches Ehrenamt. Die aus dem Ehrenamtsprinzip folgende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen – und somit der Klägerin – sei zur Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der MAV nicht hinzunehmen. Diese setze nach der Präambel zum MVG-K, des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit in § 34 MVG-K, und des sich aus § 1 MVG-K ergebenden Grundsatzes, dass keine Mitarbeitenden in einer kirchlichen Einrichtung ohne Interessenvertretung sein sollten, voraus, dass die Mitglieder der MAV ihre Aufgaben auch tatsächlich wahrnehmen könnten, was entsprechende Kenntnisse voraussetze. Eine besondere Prägung gegenüber dem Amt des Betriebsrats weise die Mitgliedschaft in der MAV dadurch aus, dass die MAV nicht auf die Vertretung der Gesamtheit der Mitarbeitenden und auf die Wahrnehmung der Interessen gegenüber der Dienststellenleitung beschränkt sei, sondern darüber hinaus eine Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle und die Vermittlung des Verständnisses für diesen Dienst gegenüber den Mitarbeitenden bestehe. Zudem übernehmen – anders als im privaten Bereich – im kirchlichen Bereich insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen Mitarbeitervertretungstätigkeit, weil vollzeitbeschäftigte Kandidaten nicht zu finden seien. Ebenfalls führe die gemeinschaftskonforme Auslegung des § 19 Abs. 2 MVG-K zu einem Freizeitausgleichsanspruch teilzeitbeschäftigter Mitarbeitervertreterinnen und somit auch der Klägerin. Wegen des weiteren Vorbringens der Klägerin im Berufungsrechtszug wird ergänzend auf ihren Berufungsbegründungsschriftsatz Bezug genommen.

15 Die Klägerin beantragt,

16 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 00.00.2014, Aktenzeichen 1 Ca 335/13, zugestellt am 00.00.2014, abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz zu erkennen;

17 2. die Kosten des Rechtsstreits der berufungsklagten Partei aufzuerlegen.

18 Die Beklagte beantragt,

19 die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

20 Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil nach Maßgabe ihrer Berufungserwidlungsschrift vom 00.00.2014, auf die die Kammer Bezug nimmt.

Entscheidungsgründe

21 Die zulässige Berufung der Klägerin ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin 18,5 Stunden Freizeitausgleich zu gewähren. Das erstinstanzliche Urteil war daher abzuändern und wie tenoriert zu erkennen.

I.

22 Der Klagantrag zu 1) ist zulässig. Die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte ist gegeben, worauf bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat. Auf die – auf den vorliegenden Sachverhalt übertragbaren – Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 00.00.2008 (1 AZR 646/07 – Rn. 9 bis 11) wird insoweit auch zweitinstanzlich verwiesen.

II.

23 Der zulässige Antrag ist auch begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin 18,5 Stunden vergütete Freizeit für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung vom 04.06.2012 bis zum 08.06.2012 zum Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ zu gewähren.

1.

24 In § 19 des Kirchengesetzes der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz-MVG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 06. März 1996 (Kirchliches Amtsblatt H., S. 87) in der am 01. Mai 2005 in Kraft getretenen Fassung (nachfolgend: MVG-K), auf das sich die Beklagte beruft, heißt es unter der Überschrift „Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung“ – soweit hier von Interesse – wörtlich:

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

begünstigt werden.

- 26 (2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausführung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.
- 27 (3) Den 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 4 Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. Hält die Dienststellenleitung die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann sie binnen einer Frist von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses der Mitarbeitervertretung die Schiedsstelle anrufen. Ruft die Dienststellenleitung die Schiedsstelle nicht an, so wird der Beschluss mit Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.“
- 28 Zu Gunsten der Beklagten geht die Kammer davon aus, dass der Anspruch der Klägerin weder aus § 611 BGB i. V. m. § 19 Abs. 3 MVG-K noch aus § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-K folgt.
- 2.
- 29 Der Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich in Höhe von 18,5 Stunden folgt jedoch aus § 611 BGB i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.
- a)
- 30 Der Anwendungsbereich von § 4 Abs. 1 TzBfG ist eröffnet, auch wenn es sich im Streitfall um Freizeitausgleich für erforderliche Mitarbeitervertretungstätigkeiten handelt.
- 31 aa) Zwar gewährleistet die Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV das Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten und sichert das Selbstbestimmungsrecht die Freiheit der Kirchen innerhalb der staatlich geordneten Arbeits- und Sozialverfassung. Schließen Kirchen Arbeitsverträge ab, nehmen sie die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch und machen zugleich von ihrem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch. Die Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts ist dabei eine Folge der Rechtswahl (Erf-K/Schmidt, 14. Aufl., 2014, Rn. 29, 230 zu Art. 4 GG m. w. N. zur Rspr. des BVerfG und BAG).
- 32 bb) Aufgrund der getroffenen Rechtswahl ist § 4 Abs.1 TzBfG mithin auf den vorliegenden Fall anzuwenden. Die Beklagte unterliegt dem Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter. Der Anspruch auf – bezahlten - Freizeitausgleich der Klägerin resultiert aus dem privatrechtlich gestalteten Arbeitsverhältnis und kommt wirtschaftlich einem Vergütungsanspruch gleich. Auch bei dem Ausgleich für Mitarbeitervertretungstätigkeit handelt es sich daher um Vergütung i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.
- b)
- 33 Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Im Streitfall wird die Klägerin schlechter behandelt als ein vollzeitbeschäftigtes Mitglied der Mitarbeitervertretung, dem eine ganztägige Schulungsteilnahme mit 38,5 Stunden vergütet würde, wie die Beklagte zu Protokoll der mündlichen Verhandlung vor dem LAG vom 29.10.2014 unstreitig gestellt hat. Dies ist nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt (anders zu § 19 EvKiMAVertrG a.F., BAG vom 11. November 2008, 1 AZR 646/07, Rz. 19 ff.).
- (aa)
- 34 Das Verbot der Diskriminierung in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verlangt nicht nur, dass gleiche Sachverhalte nicht ungleich behandelt werden, sondern auch, dass ungleiche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden. Eine schlechtere Behandlung i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG kann auch darin liegen, dass aufgrund unterschiedlicher Vertragsgestaltung der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erleidet, die ein Vollzeitbeschäftigter nicht hat (so BAG v. 14. Dezember 2011 – 5 AZR 457/10 – Rz. 28).
- (bb)
- 35 Soweit die Beklagte unter Berufung auf § 19 Abs. 3 MVG-K der Klägerin als Mitglied der Mitarbeitervertretung für die Teilnahme dem Seminar vom 04.-08.06.2012, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse

vermitteln, nur die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge gewährt, führt dies bei ganztägigen Lehrgängen – wie im Streitfall - dazu, dass teilzeitarbeitende Mitarbeitervertreter ein höheres Freizeitopfer erbringen müssen, als Vollzeitbeschäftigte. Zwar werden nach § 19 MVG-K Mitarbeitervertreter unabhängig von ihrer individuellen Arbeitszeit gleich behandelt, indem ihnen die für erforderliche Lehrgänge notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt 4 Wochen während einer Amtszeit gewährt werden, teilzeitarbeitende Mitglieder der Mitarbeitervertretung müssen jedoch ein höheres Freizeitopfer erbringen, als Vollzeitmitarbeitervertreter. Die Ungleichbehandlung ergibt sich hier daraus, dass ungleiche Sachverhalte gleich behandelt werden. Darüber hinaus ist auch die Vergütung betroffen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter wie die Klägerin erhalten für denselben Umfang erforderlicher Mitarbeitervertretungstätigkeit, nämlich erforderlicher ganztätiger Lehrgänge i.S.d § 19 Abs. 3 MVG-K, eine geringere Vergütung, als sie dies bei Vollzeit erhalten würden. Damit werden sie wegen der Teilzeit schlechter behandelt, als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Dies verstößt gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.

c)

36 Die unterschiedliche Behandlung voll- und teilzeitbeschäftigter MAV-Vertreter im Fall der Teilnahme an ganztägigen erforderlichen Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG-K ist nicht durch sachliche Gründe (§ 4 Abs. 1 Satz HS 2 TzBfG) gerechtfertigt.

37 aa) Eine Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter ist nur gerechtfertigt, wenn sie einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Ein wie auch immer gearteter sachlicher Grund, der eine Diskriminierung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtfertigen kann, muss nämlich auch verhältnismäßig sein was zu verneinen ist, wenn ein mildereres, weniger benachteiligendes Mittel gefunden werden kann (BAG vom 31. Juli 2014 – 6 AZR 993/12 - Rn. 18).

38 bb) Selbst wenn die Kammer zu Gunsten der Beklagten davon ausgeht, dass das Ehrenamtsprinzip an sich einen sachlichen Grund dafür abgeben kann, den MAV-Mitgliedern für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG-K nur die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge zu gewähren, ist die hierdurch eintretende Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter MAV-Vertreter zur Sicherung des Ehrenamtsprinzips jedoch weder erforderlich noch angemessen und mithin unverhältnismäßig.

39 (1) Das Ehrenamtsprinzip des § 1 MVG-K, das durch § 19 Abs. 2 Satz 5 und § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-K gesichert werden soll, erfordert keine schlechtere Behandlung der Teilzeitkräfte gegenüber den in Vollzeit tätigen MAV-Vertretern. Das Ehrenamtsprinzip soll die innere und äußere Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung als Organ gewährleisten. Ebenso wie dies für Betriebsräte gilt, sollen die Mitarbeitervertreter im Interesse der unparteiischen und unabhängigen Ausübung des Amtes der Amtstätigkeit weder Vorteile haben noch Nachteile erleiden. Betriebsräte und Mitarbeitervertreter, die sich im Rahmen des übernommenen Ehrenamtes ggf. auch außerhalb ihrer Arbeitszeit engagieren, sollen – abgesehen von Aufgaben, die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden können - hierdurch keine, insbesondere auch keine finanziellen Vorteile haben. Dies gilt unabhängig davon ob die Mitarbeitervertreter in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Anders verhält es sich jedoch, soweit teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter an ganztägigen Tagungen und Lehrgängen teilnehmen (müssen), um für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse zu erwerben. Hierbei handelt es sich um einen zeitlichen Einsatz, der nicht etwa aufgrund eines besonderen ehrenamtlichen Engagements für die übernommene Vertretungsaufgabe erbracht wird, sondern um ein Freizeitopfer für die notwendige Kenntnisvermittlung zur Durchführung der Mitarbeitervertretungstätigkeit. Dieses (zusätzliche) Freizeit- und Vergütungsopfer, das nur von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitervertretern verlangt wird, ist zur Wahrung des Ehrenamtsprinzips weder erforderlich noch angemessen, zumal weniger benachteiligende Mittel gefunden werden können.


40 (2) Das Ehrenamtsprinzip wird nämlich auch dann gewahrt, wenn teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG-K, soweit eine erforderliche Schulung außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit erfolgt, einen Freizeitausgleichsanspruch begrenzt maximal auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers erhalten. Da es sich um einen Freizeitausgleichsanspruch handelt, erwerben sie hierdurch auch keine Vergünstigung. Sie können ihre Vergütung durch die Schulungsteilnahme gerade nicht erhöhen, erhalten vielmehr nur einen Freizeitausgleich für eine sonst in der persönlichen Arbeitszeit anfallende Mitarbeitervertretungstätigkeit. Dies stellt ein weniger benachteiligendes Mittel zur Wahrung des Ehrenamtsprinzips dar.

41 Dass dies auch mit dem Ehrenamt in kirchlichen Einrichtungen vereinbar ist, zeigt nicht zuletzt die Neuregelung aufgrund des 5. Änderungsgesetzes in § 19 Abs. 3 MVG-EKD, der mit Wirkung vom 01.01.2010 vorsieht, dass auch teilzeitbeschäftigte Mitglieder der Mitarbeitervertretung die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme durch die Fortbildung oder Schulung angerechnet bekommen, beschränkt auf die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitglieds.

III.

42 Als unterlegene Partei hat die Beklagte die gesamten Kosten des Rechtsstreits gem. § 91 Abs. 1 ZPO, 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

43 Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1, 2 ArbGG zuzulassen.

 Diesen Link können Sie kopieren und verwenden, wenn Sie **genau dieses Dokument** verlinken möchten:
<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE150009255&psml=bsndprod.psml&max=true>