

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 23.08.2001
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD II-0124/F24-01
- Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 31, § 63 Abs. 1 Buchst. c
- Vorinstanzen:** Vorinstanz: Schlichtungsstelle DW der Ev. Kirche von Westfalen, Az.: 2 M 4/01; Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 6/01, S. 297; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2002, S. 34

Leitsatz:

Eine ordentliche Mitarbeiterversammlung ist zwingend einmal im Jahr einzuberufen. Alle anderen Mitarbeiterversammlungen sind außerordentliche Mitarbeiterversammlungen.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen vom 27. April 2001 - 2 M 4/01 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung bei A. Die Mitarbeitervertretung rief im Januar 2000 und im August 2000 Mitarbeiterversammlungen ein. Die Mitarbeitervertretung beabsichtigte, am 23. November 2000 eine weitere ordentliche Mitarbeiterversammlung durchzuführen und informierte darüber die Dienststellenleitung. Die Dienststellenleitung weigerte sich, die durch Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung ausfallende Arbeitszeit sowie die Wegezeit als Arbeitszeit zu vergüten; es handele sich um eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung. Gem. § 31 Abs. 4 S. 3 MVG würden die Zeit der Teilnahme an einer außerordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten nur dann als Arbeitszeit gelten, wenn dies im Einvernehmen zwischen der Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden sei. Sie, die Dienststellenleitung, halte die für den 23. November 2000 geplante Mitarbeiterversammlung nicht für erforderlich und sei daher nicht damit einverstanden, dass die betreffenden Zeiten als Arbeitszeit gelten sollten. Die Mitarbeiterversammlung wurde am 23. November 2000 durchgeführt, ohne dass das Einvernehmen über die Geltung der Ausfall- und Wegezeiten als Arbeitszeit erzielt worden ist.

Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, im Jahr könnten auch mehrere ordentliche Mitarbeiterversammlungen durchgeführt werden. Das ergebe sich aus § 31 Abs. 2 S. 1 MVG. Die Unterscheidung zwischen ordentlicher und außerordentlichen Mitarbeiter-

versammlung liege darin, wer zur Mitarbeiterversammlung einberufe. Dies sei für ordentliche Mitarbeiterversammlungen die Mitarbeitervertretung in ihrer Gesamtheit, für die außerordentliche Mitarbeiterversammlung nach § 31 Abs. 2 S. 2 MVG der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeiterversammlung am Donnerstag, den 23. November 2000, sei aufgrund Beschlusses der Mitarbeitervertretung als Gesamtgremium einberufen worden, weshalb von einer ordentlichen Mitarbeiterversammlung auszugehen sei, für die sich dann allerdings auch die weiteren Regeln aus § 31 MVG einschließlich der Freistellungsverpflichtung ergäben.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung gem. § 31 Abs. 2 Satz 1 MVG berechtigt ist, mehr als eine ordentliche Mitarbeiterversammlung im Jahr einzuberufen.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Die Dienststellenleitung vertritt die Auffassung, § 31 Abs. 2 MVG.EKD unterscheide zwischen der ordentlichen Mitarbeiterversammlung, auf der der Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung zu erstatten sei, und der außerordentlichen Mitarbeiterversammlung. Nachdem es im Januar und August 2000 je eine Mitarbeiterversammlung gegeben habe, sei die Mitarbeiterversammlung vom November 2000 auf jeden Fall eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung. Soweit die Mitarbeiterversammlung nicht aufgrund eines Antrages eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung erfolge, setze die Einladung der Mitarbeiterversammlung stets einen wirksamen Beschluss der Mitarbeitervertretung voraus.

Die Schlichtungsstelle hat mit dem der Mitarbeitervertretung am 11. Mai 2001 zugestellten Beschluss vom 27. April 2001 den Antrag abgelehnt. In den Gründen ist im wesentlichen ausgeführt, gem. § 31 Abs. 2 S. 1 MVG habe die Mitarbeitervertretung „mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen“. Bei isolierter Betrachtung des Wortlauts - grammatische Auslegung - des § 31 Abs. 2 S. 1 MVG spreche vieles dafür, dass die Mitarbeitervertretung mehr als einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung durchführen könne.

Das Wort „mindestens“ bezeichne nach allgemeinem Sprachgebrauch lediglich eine Untergrenze, die nicht unterschritten werden dürfe, lasse jedoch weitere Möglichkeiten nach oben offen. Die systematische und die teleologische Auslegung ergäben jedoch, dass das Wort "mindestens" im § 31 Abs. 2 S. 1 MVG nicht eine Grenze bezeichne, die nicht unter-, wohl aber überschritten werden könne, sondern dass durch das Wort "mindestens" nur die Wörter "einmal im Jahr" hätten bekräftigt werden sollen. "Mindestens einmal im Jahr" bedeute danach soviel wie "zwingend einmal im Jahr" oder "einmal im Jahr, aber auch nicht weniger".

Der Grund der Unterscheidung zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Mitarbeiterversammlung sei nicht formaler Art. Es sei zwar richtig, dass gem. § 31 Abs. 2 S. 1 MVG die Mitarbeitervertretung die ordentliche Mitarbeiterversammlung einberufe, während gem. § 31 Abs. 2 S. 2 MVG der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung zur Einberufung der außerordentlichen Mitarbeiterversammlung berechtigt sei. Wie sich aus § 31 Abs. 1 S. 2 MVG ergebe, werde trotz der anscheinend unterschiedlichen Regelung sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Mitarbeiterversammlung aufgrund eines Beschlusses der Mitarbeitervertretung durch den Vorsitzenden einberufen. Insbesondere sei die Einberufung einer außerordentlichen Mitarbeiterversammlung kein laufendes Geschäft, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung aus eigener Machtvollkommenheit regeln könne.

Die Unterscheidung von ordentlicher und außerordentlicher Mitarbeiterversammlung sei auch nicht inhaltlicher Art. Es sei zwar richtig, dass die Mitarbeitervertretung gem. § 31 Abs. 2 S. 1 MVG in der ordentlichen Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten habe. Das schließe jedoch nicht aus, dass dann, wenn im Jahr mehrere Mitarbeiterversammlungen durchgeführt würden, in jeder Mitarbeiterversammlung jeweils für die zurückliegende Zeit der Tätigkeitsbericht erstattet werde.

Hinter der Unterscheidung zwischen ordentlicher und außerordentlicher Mitarbeiterversammlung stünden vielmehr Gesichtspunkte finanzieller Art. Gem. § 31 Abs. 2 S. 2 MVG würden die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten ohne Weiteres als Arbeitszeit gelten. Gem. § 31 Abs. 4 S. 3 MVG gelte dies für die außerordentliche Mitarbeiterversammlung nur dann entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung beschlossen worden sei. Wenn dem aber so sei, könne § 31 Abs. 2 S. 1 MVG nicht dahin verstanden werden, dass die Mitarbeitervertretung oder ihr Vorsitzender im Jahr mehrere ordentliche Mitarbeiterversammlungen einberufen könne. Denn dann liefe die Vorschrift des § 31 Abs. 4 S. 3 MVG ins Leere, weil die Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Rechtsfolgen stets nur ordentliche, nie aber außerordentliche Mitarbeiterversammlungen einberufen würde und weil die Dienststellenleitung entgegen dem Sinn und Zweck der gesamten Vorschrift keinerlei Einwirkungsmöglichkeiten auf die finanziellen Folgen hätte, die mit jeder Mitarbeiterversammlung verbunden seien.

Für die Richtigkeit dieses Ergebnisses spreche auch § 31 Abs. 4 S. 1 und 3 MVG, in denen von der ordentlichen Mitarbeiterversammlung (Einzahl) und von den außerordentlichen Mitarbeiterversammlungen (Mehrzahl) die Rede sei.

Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer am 7. Juni 2001 bei dem VerwG.EKD eingegangenen Beschwerde. Die von der Schlichtungsstelle vorgenommene Auslegung der Regelung in § 31 MVG sei unzutreffend. Die Wörter „mindestens einmal im Jahr“ könnten nicht i.S.v. „nur einmal im Jahr“ interpretiert werden. Die Unterschei-

derung zwischen ordentlicher und außerordentlicher Mitarbeiterversammlung nach finanziellen Gesichtspunkten findet im Gesetz keine Stütze.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

unter Aufhebung des angefochtenen Schiedsspruches festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung nach § 31 Abs. 2 S. 1 MVG berechtigt ist, mehr als eine ordentliche Mitarbeiterversammlung im Jahr einzuberufen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Die von der Schlichtungsstelle vorgenommene Unterscheidung zwischen ordentlicher und außerordentlicher Mitarbeiterversammlung nach finanziellen Gesichtspunkten finde einen Ausdruck im Gesetz, nämlich in § 31 Abs. 4 MVG.EKD, weil die Sätze 1 und 2 nach Satz 3 für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen nur dann entsprechend gölten, wenn dies im Einvernehmen mit Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden sei. Die "Automatik", die bei einer ordentlichen Mitarbeiterversammlung von Gesetzeswegen bestehe, gebe es nach dem Willen des Kirchengesetzgebers bei einer außerordentlichen Mitarbeiterversammlung nicht.

II. Die nach § 63 Abs. 1 Buchst. c MVG.EKD statthafte und form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde ist unbegründet.

Die Schlichtungsstelle hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass eine ordentliche Mitarbeiterversammlung zwingend einmal im Jahr einzuberufen ist und sich alle anderen Mitarbeiterversammlungen als außerordentliche Mitarbeiterversammlungen darstellen.

1. Nach § 31 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung „mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen“. Daraus wird in der Tat geschlossen, dass eine ordentliche Mitarbeiterversammlung auch mehr als einmal im Jahr einberufen werden kann (Bach u.a. MVG für den Bereich der Evangelischen Kirche und Diakonischen Werke im Rheinland, Westfalen und Lippe, Ausgabe 11.1995 § 31 Rz 2.2 S. 150; Deppisch/Feulner/Jung/Schleitzer, die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z, das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit 2000 S. 261). Diese auf den ersten Blick sich aus dem Wortlaut des § 31 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD ergebene Auffassung greift indes zu kurz.

Das ergibt sich, wie die Schlichtungsstelle in dem angefochtenen Beschluss zutreffend entschieden hat, aus dem systematischen Zusammenhang der Regelungen des § 31 MVG.EKD. Wenn es bei Bach u.a. (aaO) heißt, da Satz 1 vorsehe, dass der Tätigkeitsbericht im Rahmen einer ordentlichen Mitarbeiterversammlung abzuhalten sei, sei dies auf einer außerordentlichen Versammlung nicht erforderlich, so schließt das ein, dass bei jeder ordentlichen Mitarbeiterversammlung, die nach Auffassung von Bach u.a. mehr als einmal im Jahr einberufen werden kann, ein Tätigkeitsbericht abzugeben ist, wobei dann offen bleibt, worüber bei mehrfacher ordentlicher Mitarbeiterversammlung überhaupt berichtet werden soll, insbesondere, wenn man sich die möglichen Punkte eines solchen Berichtes

vergegenwärtigt, nämlich: Sitzungen der MAV, Sprechstunden, Änderung(en) in der Besetzung der Mitarbeitervertretung, Personalangelegenheiten, soziale, organisatorische, sonstige allgemeine Angelegenheiten (Arbeitszeit, Betriebsveranstaltungen, behandelte Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung, so dass von vor diesem Hintergrund mehr als eine Mitarbeiterversammlung als nicht vom MVG.EKD vorgesehen erscheint.

Entscheidend ist indes in der Tat die Kostenseite. Nach § 31 Abs. 4 S. 2 MVG.EKD gelten die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten als Arbeitszeit. Das gilt für eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung nur dann, wenn dies von der Mitarbeitervertretung mit der Dienststellenleitung vorher vereinbart wird. Diese Bestimmung geht in der Tat ins Leere, wenn es die Mitarbeitervertretung in der Hand hat, zu weiteren ordentlichen Mitarbeiterversammlungen einzuladen, wobei dann die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ohne weiteres Anspruch auf Lohnzahlung und/oder Freizeitausgleich hätten. Die Dienststellenleitung hätte keine Möglichkeit, dem gegenzusteuern, während es anerkannt ist, dass auf Antrag die Schlichtungsstelle ggfs. auch nachträglich darüber entscheiden kann, ob die Dienststellenleitung das Einvernehmen i.S.d. § 31 Abs. 4 MVG.EKD zu Recht verweigert hat oder ob die genannten Zeiten zu vergüten sind (Baumann-Czichon/Germer MVG.EKD 1997 § 31 Rz. 10 a.E. S. 194; Fey/Rehren, MVG.EKD § 31 Rz. 17). Zwar meint die Beschwerde, das Vorstehende finde im Gesetz keine Stütze. Dabei wird aber nicht gesehen, dass § 31 Abs. 2 und Abs. 4 S. 1, S. 2 MVG.EKD lediglich die ordentliche Mitarbeiterversammlung in der Einzahl ansprechen, während § 31 Abs. 4 S. 3 außerordentliche Mitarbeiterversammlungen im Plural bezeichnet und die unterschiedliche Regelung für die Vergütung und Bezahlung der zusätzlichen Wegezeiten augenfällig ist.

Bei Baumann-Czichon/Germer aaO wird betont, dass § 31 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD als Sonderregelung den Grundsatz durchbricht, dass die für die ordentliche Mitarbeiterversammlung aufgewendete Zeit stets als zu vergütende Arbeitszeit gilt. Das macht deutlich, dass der MVG-Gesetzgeber die Kostenbelastung für so erheblich hielt, dass er sie der Dienststellenleitung nur für eine ordentliche Mitarbeiterversammlung pro Jahr für zumutbar hielt, alle anderen Versammlungen als außerordentliche sieht, für die im Einzelfall der Dienststellenleitung die Prüfung vorbehalten bleibt, das Einvernehmen zu verweigern, weil sie die in Aussicht genommene Mitarbeiterversammlung nicht für erforderlich hält, wobei das Gesetz von der Erforderlichkeit ausgeht, wenn ein Viertel der Wahlberechtigten die Einberufung der Mitarbeiterversammlung verlangt. Wird die Mitarbeiterversammlung auf Antrag der Dienststellenleitung einberufen (§ 31 Abs. 2 S. 2 MVG.EKD), besteht die Vergütungspflicht ohnehin.

Für den Bereich der MAVO - § 21 Abs. 2 S. 1 - fast gleichlautend wie § 31 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD - wird zwar die Auffassung vertreten, mehrere ordentliche Mitarbeiterversammlungen im Jahr seien durchaus zulässig, weil das aus § 21 Abs. 2 S. 1 MAVO folge

(Thiel in Bleistein/Thiel, 3. Aufl. 1997 § 21 Rz. 18). Die Regelung ist aber insofern im Ergebnis eine andere, weil ausdrücklich außerordentliche Mitarbeiterversammlungen gar nicht vorgesehen sind, lediglich die nach § 21 Abs. 3 MAVO einberufenen als außerordentliche Mitarbeiterversammlungen bezeichnet werden und weil nach § 21 Abs. 4 MAVO notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlungen erstattet werden. Die Mitarbeiterversammlung gem. § 21 Abs. 2 S. 1 MAVO und die auf Verlangen des Dienstgebers einberufenen gehören in die Arbeitszeit, aber nur dann, wenn der Dienstgeber einverstanden ist. Nur wenn der Dienstgeber zugestimmt hat, dass die Mitarbeiterversammlung in die Arbeitszeit fällt, ist er verpflichtet, die Arbeitsvergütung an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu zahlen, die an der Mitarbeiterversammlung teilnehmen. Findet eine Mitarbeiterversammlung außerhalb der individuellen Arbeitszeit des teilnehmenden Mitarbeiters statt, so steht ihm weder ein (zusätzlicher) Entgeltanspruch noch ein Freizeitausgleich zu. Die MAVO regelt die Vergütungsfrage gerade nicht. Außerordentliche Mitarbeiterversammlungen, die auf Verlangen des Mitarbeiterdrittels (§ 21 Abs. 3 S. 1 MAVO) einberufen werden, sind in die Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Das wird deswegen als berechtigt angesehen, weil diese Versammlungen gesetzlich nicht verpflichtend vorgeschrieben sind, sondern von einer qualifizierten Minderheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verlangt werden können. Diese Art der Versammlung soll nicht dazu führen, dass der Dienstgeber mit der Zahlung von Arbeitsvergütung für die Zeit belastet wird, während die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Versammlung teilnehmen und nicht arbeiten.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass für den Bereich der MAVO im Vergleich zum MVG.EKD durchaus hinsichtlich der Anzahl der Mitarbeiterversammlungen pro Jahr eine andere Auffassung vertreten werden kann.

Für den Bereich des MVG.EKD ist entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung das Gesetz so zu lesen, dass nur eine Mitarbeiterversammlung als ordentliche privilegiert ist; andere sind außerordentliche Mitarbeiterversammlungen, für die hinsichtlich der Vergütungspflicht das Einvernehmen mit der Dienststelle hergestellt, notfalls durch die Schlichtungsstelle ersetzt werden kann, wenn die außerordentliche Mitarbeiterversammlung nicht offensichtlich nicht erforderlich war.

III. Von einer Kostenentscheidung war abzusehen.