

**Kircheng ericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 24.05.2011  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/S31-10  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD §§ 19, 63, AVR.Bayern §§ 20, 21  
**Vorinstanzen:** Kircheng ericht der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, 26/0-6/4-680

**Leitsatz:**

1. Es ist keine Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle eine andere Meinung als die Mitarbeitervertretung zur Behandlung von Zeiten vertritt, die ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Arbeitszeiten berücksichtigt bekommen möchte.
2. Unterschiedliche Auffassungen über die arbeitszeitliche Behandlung von Tätigkeitsstunden eines freigestellten Mitglieds der Mitarbeitervertretung sind zwischen diesem und der Dienststelle zu klären; eine insoweit von der Dienststelle vertretene Rechtsansicht ist keine Verletzung von kollektiven Rechten des Mitglieds und keine Behinderung seiner Amtstätigkeit, sondern ein der Klärung zugänglicher Rechtsstandpunkt. Dadurch wird erst recht nicht die Arbeit der Mitarbeitervertretung insgesamt behindert.

**Tenor:**

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss des Kircheng erichts der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 3. März 2010 - Az.: 26/0-6/4-680 wird nicht zur Entscheidung angenommen.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darum, ob die Dienststellenleitung die Arbeit der bei ihr in der Dienststelle gebildeten Mitarbeitervertretung dadurch behindert, wie sie die vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung angegebenen Arbeitszeiten behandelt.

Im Dienststellenteil sind etwa 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Herr E ist Vorsitzender der Mitarbeitervertretung und seit dem 1. September 2002 vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt. Er ist zugleich Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung, deren 1. Stellvertretender Vorsitzender er ist. Als solcher nimmt er an den Sitzungen des Geschäftsführenden Ausschusses teil. Ferner ist er Sprecher des Wirtschaftsausschusses und nimmt regelmäßig an den Treffen zwischen der Dienstgeberin und der Gesamtmitarbeitervertretung teil. Die Gesamtmitarbeitervertretung hat ihn als Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Kuratorium entsandt. Bis zur Klärung eines Rechtstreits war er in die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund entsandt und deren

erster Vorsitzender. Die Sitzungen dieser Gremien fanden und finden sämtlich am Sitz der Dienststelle statt.

Für den hier betreffenden Dienststellenteil besteht ein monatlicher Dienstplan, der die jeweilige monatliche Sollarbeitszeit ausweist. Für Herrn E wird ein Arbeitszeitkonto nach § 20 AVR.Bayern geführt. Die von Herrn E über die jeweilige monatliche Sollarbeitszeit hinaus angegebenen Stunden wurden bislang dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Das Arbeitszeitkonto von Herrn E wies am 31. Dezember 2008 ein Zeitguthaben von mehr als 170 Stunden aus. Daraufhin wurde er von der Dienststelle mit Schreiben vom 27. Februar 2009 gebeten, die aufgelaufenen Überstunden schriftlich zu begründen. Zugleich erteilte die Dienststelle die Anordnung, die über 100 Stunden hinausgehende Zeit auf dem Arbeitszeitkonto abzubauen. Ferner wurde Herr E mit Schreiben vom 13. Mai 2009 darauf hingewiesen, dass die Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung innerhalb der regulären Dienstzeit zu erfolgen habe.

Die Mitarbeitervertretung hat vorgetragen, dass sie durch das Verhalten der Dienststellenleitung in ihrer Arbeit behindert werde. Die Dienststelle versuche mit ihren Vorgaben die Geschäftsfähigkeit der Mitarbeitervertretung zu beeinträchtigen. Auch der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung könne im Rahmen des § 21 AVR.Bayern seine Arbeitszeit einteilen. Die Vorgaben der Dienststellenleitung zur Anerkennung von Dienstzeiten außerhalb der Arbeitszeit widersprächen der Realität, schon allein wegen der Dienstreisezeiten zu den auswärtigen Sitzungen. Grund für die Plusstunden sei außerdem die sehr zögerliche Behandlung von Vorgängen durch die Dienststelle. Ein Ausgleich des Zeitguthabens von Herrn E durch Freizeit falle aus, weil Herr E vollständig von der Arbeitspflicht befreit sei.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, das zum Stichtag 31. Dezember des Kalenderjahres 2008 über 100 Stunden hinausgehende und auf das Kalenderjahr 2009 übertragene Zeitguthaben des für den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingerichteten Jahresarbeitszeitkontos im Umfang bis zu 100 Stunden durch Zahlung eines anteiligen Entgelts auszugleichen,
2. festzustellen, dass ein Ausgleich des zum Stichtag 31. Dezember des Kalenderjahres 2008 über 100 Stunden hinausgehenden und auf das nächste Kalenderjahr 2009 übertragenen Zeitguthabens durch Befreiung von der Arbeitspflicht des nach § 20 Abs. 3 MVG.EKD vollumfänglich von der Arbeitspflicht freigestellten Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung unmöglich ist, und eine Verpflichtung des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, sein über 100 Stunden hinausgehendes Zeitguthaben dadurch auszugleichen, dass er es in der Folge im Umfang bis zu 100 Stunden unterlässt, Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen, nicht besteht,
3. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem für den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingerichteten Jahresarbeitszeitkonto auch die zur Wahrneh-

mung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung über die dienstplanmäßige monatliche "Sollarbeitszeit" bzw. die entsprechende Zeit der Freistellung hinausgehenden laufend aufgewendeten Stunden ohne weiteres im Umfange von bis zu 25 Stunden gutzuschreiben,

4. festzustellen, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nicht verpflichtet ist, zur Anrechnung/Gutschrift auf dem für ihn eingerichteten Jahresarbeitszeitkonto die über die dienstplanmäßige monatliche "Sollarbeitszeit" bzw. die Zeit der Freistellung hinausgehenden aufgewendeten Stunden zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung im Einzelnen zu dokumentieren und deren Erforderlichkeit für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung/Erledigung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung nachzuweisen,

5. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem für den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingerichteten Jahresarbeitszeitkonto die zur Führung seines Amtes als Mitglied im Kuratorium, insbesondere zur Teilnahme an Kuratoriumssitzungen, von ihm aufgewendeten Stunden gutzuschreiben.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Streit um die Arbeitszeiten von Herrn E allein zwischen diesem und der Dienststelle zu führen sei. Die Tätigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung habe innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Wenn dieses ausnahmsweise aus dienstlichen Gründen nicht möglich sei, sei auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren. Derartige dienstliche Gründe seien weder vorgetragen, noch ersichtlich. Die Tätigkeit als Mitglied des Kuratoriums könne nicht zu einer Arbeitszeitgutschrift führen, weil es sich dabei um eine ehrenamtliche, nicht vergütete Tätigkeit handele.

Das Kircheng Gericht der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern hat durch Beschluss vom 3. März 2010 dem Antrag zu 3. unter Zurückweisung der übrigen Anträge stattgegeben. Gegen diesen Beschluss, der der Antragstellerin am 7. April 2010 zugestellt worden ist, hat diese mit Schriftsatz vom 3. Mai 2010, beim Kircheng Gerichtshof der EKD eingegangen am 4. Mai 2010, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 7. Juni 2010, beim Kircheng Gerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, begründet.

Die Mitarbeitervertretung verfolgt die Anträge,

1. auf die Beschwerde der Antragstellerin den Beschluss des Kircheng Gerichts der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten vom 3. März 2010 - Az. 26/0-6/4-680 - abzuändern, soweit er den Antrag der Antragstellerin abgewiesen hat,

2. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, das zum Stichtag 31. Dezember des Kalenderjahres 2008 über 100 Stunden hinausgehende und auf das nächste Kalenderjahr 2009 übertragene Zeitguthaben des für den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingerichteten Jahresarbeitszeitkontos im Umfange bis zu 100 Stunden durch Zahlung eines anteiligen Entgelts auszugleichen,

3. festzustellen, dass ein Ausgleich des zum Stichtag 31. Dezember des Kalenderjahres 2008 über 100 Stunden hinausgehenden und auf das nächste Kalenderjahr 2009 übertragenen Zeitguthabens durch Befreiung von der Arbeitspflicht des nach § 20 Abs. 3 MVG.EKD vollumfänglich von der Arbeitspflicht freigestellten Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung unmöglich ist, und eine Verpflichtung des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, sein über 100 Stunden hinausgehendes Zeitguthaben dadurch auszugleichen, dass er es in der Folge im Umfange bis zu 100 Stunden unterlässt, Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen, nicht besteht,

4. festzustellen, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nicht verpflichtet ist, zur Anrechnung/Gutschrift auf dem für ihn eingerichteten Jahresarbeitszeitkonto die über die dienstplanmäßige monatliche "Sollarbeitszeit" bzw. die Zeit der Freistellung hinausgehenden, bis zu 25 aufgewendeten Stunden zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung im Einzelnen zu dokumentieren und deren Erforderlichkeit für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung/Erledigung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung nachzuweisen,

5. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem für den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingerichteten Jahresarbeitszeitkonto die zur Führung seines Amtes als Mitglied im Kuratorium insbesondere zur Teilnahme an Kuratoriumssitzungen, von ihm aufgewendeten Stunden gutzuschreiben.

Die Dienststellenleitung hat sich mit Schriftsatz vom 23. August 2010 gegen die Annahme der Beschwerde, hilfsweise gegen die Beschwerde, gewendet.

**II.** Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 Übernahmegesetz der Ev.-luth. Kirche in Bayern (KABl. 2004, S. 48).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Eine Annahme hat nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD zu erfolgen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,

2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,

3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Keiner dieser Annahmegründe liegt vor, insbesondere nicht die von der Mitarbeitervertretung in Bezug genommenen Annahmegründe der grundsätzlichen Bedeutung und des fehlerhaften Verfahrens.

a) Es bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses, soweit er von der Beschwerde angegriffen wird. Solche Zweifel sind anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird, die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/S13-10 - ZMV 2010, 264). Für das Vorliegen ernstlicher Zweifel kommt es auf das Ergebnis des angefochtenen Beschlusses an, nicht auf seine Begründung.

Die Abweisung des Antrages zu 2. (erstinstanzlicher Antrag zu 1.) durch den angegriffenen Beschluss unterliegt keinen ernstlichen Zweifeln. Der Antrag ist bereits unzulässig, weil er nicht hinreichend bestimmt ist. Ein Antrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis erkennbar abgrenzt, den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt und das Risiko der teilweisen Unterliegens mit dem Antrag nicht auf die Antragsgegnerin abwälzt (Zöller u.a./Greger, ZPO, 28. Auflage, § 253 Rn. 13). Vorliegend fehlt es - wie von der Dienststellenleitung bereits vor dem Kircheng Gericht bemängelt - an einer Bezifferung des vermeintlichen Anspruchs, die erforderlich wäre, um den Anspruch nach Inhalt und Umfang konkret zu bezeichnen. Im Übrigen ist mit dem Kircheng Gericht davon auszugehen, dass das Verhalten der Dienststellenleitung keine Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung darstellt. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen davon auszugehen sein soll, dass die Dienststellenleitung von Herrn E geltend gemachte Stunden als geleistete und/oder zu vergütende Arbeit anerkennen muss, wenn sie die Arbeit der Mitarbeitervertretung nicht behindern will. Vielmehr kann die Dienststellenleitung durchaus der Auffassung sein, dass die von Herrn E geltend gemachten Stunden einschließlich der Angabe, für welche Tätigkeiten sie angefallen sind, mit Beginn und Ende genauer darzulegen sind. Ob diese Auffassung zutreffend ist, kann dahinstehen, jedenfalls handelt es sich bei einem dieser Auffassung entsprechenden Handeln nicht per se um eine Behinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung. Demgemäß steht ihr der aus dieser Behinderung abgeleitete Antrag nicht zu. Woraus sich ein eigener Anspruch der Mitarbeitervertretung ergeben soll, wenn eines ihrer Mitglieder nach ihrer Auffassung benachteiligt wird, ist nicht zu erkennen. Eine solche angenommene Benachteiligung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung ist nicht zugleich eine Behinderung ihrer Arbeit.

Die Zurückweisung des Antrags zu 3. (erstinstanzlicher Antrag zu 2.) unterliegt ebenfalls keinen ernstlichen Zweifeln. Es kann dahingestellt bleiben, ob es bereits an einem feststellbaren Rechtsverhältnis fehlt, soweit die Mitarbeitervertretung die Feststellung begehrt, dass der Ausgleich eines Zeitguthabens durch Befreiung von der Arbeitspflicht unmöglich

sei. Maßgeblich ist auch hier, dass nicht ersichtlich ist, aus welchen Gründen ein Streit zwischen der Dienststellenleitung und Herrn E die Mitarbeitervertretung in ihrer Arbeit behindern soll. Es steht der Dienststellenleitung frei, zur Behandlung der von Herrn E geltend gemachten Zeiten eine andere Auffassung zu vertreten als die Mitarbeitervertretung, ohne dass sogleich eine Behinderung von deren Arbeit vorliegt.

Ernstlichen Zweifel unterliegt auch nicht die Zurückweisung des Antrags zu 4. durch das Kirchenggericht. Dabei kommt es nicht darauf an, ob nach der von der Beschwerdebegründung vorgenommenen Antragsänderung noch die vom Kirchenggericht gegebene Begründung, dass es sich um einen Globalantrag handele, tragfähig ist. Vielmehr ist auch für diesen Antrag nicht ersichtlich, dass er im kirchenggerichtlichen Verfahren von der Mitarbeitervertretung verfolgt werden kann. Es ist keine Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung, dass die Dienststellenleitung eine andere Meinung als die Mitarbeitervertretung zur Behandlung von Zeiten vertritt, die ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Arbeitszeiten berücksichtigt bekommen möchte. Die vom Kirchenggericht in der angegriffenen Entscheidung zum Antrag zu 3. vertretene Auffassung, dass ein freigestelltes Mitglied der Mitarbeitervertretung in seinen kollektiven Rechten verletzt und in seiner Amtsausübung behindert werde, wenn es verpflichtet werden solle, im Einzelnen die Erforderlichkeit seiner Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung nachzuweisen, soweit sie sich in den Grenzen der in der Dienststelle geltenden Arbeitszeitregelung hält, wird nicht geteilt. Unterschiedliche Auffassungen über arbeitszeitliche Behandlung von Stunden sind zwischen dem Mitglied der Mitarbeitervertretung und der Dienststelle zu klären; eine insoweit von der Dienststelle vertretene Rechtsansicht ist keine Verletzung von kollektiven Rechten des Mitglieds und keine Behinderung seiner Amtstätigkeit, sondern ein der Klärung zugänglicher Rechtsstandpunkt, der erst recht nicht die Arbeit der Mitarbeitervertretung insgesamt behindert.

Schließlich unterliegt auch die Zurückweisung des Antrages zu 5. keinen ernstlichen Zweifeln, weil für ihn - nach den vorangegangenen Ausführungen erst recht - nicht erkennbar ist, woraus sich die Behinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung ergeben soll, die ihr ein vor den Kirchenggerichten durchsetzbares Recht verleihen könnte.

b) Für die Entscheidung über die Beschwerde kommt es nicht auf eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung an. Zwar mag es grundsätzliche Bedeutung haben, ob und inwieweit ein von der Arbeitspflicht freigestelltes Mitglied einer Mitarbeitervertretung seine individuelle Arbeitszeit übersteigende Stunden geltend machen kann und die Art und den Umfang seiner Tätigkeit belegen muss. Darauf kommt es vorliegend aber nicht an, weil die Mitarbeitervertretung für alle von ihr verfolgten Sachanträge nicht befugt ist, derartige Rechte im kirchenggerichtlichen Verfahren zu verfolgen.

c) Für eine Abweichung von einer anderen Entscheidung eines der in § 63 Abs. 2 Nr. 3 MVG.EKD genannten Gerichte ist nichts ersichtlich.

d) Ein Verfahrensmangel, auf dem der Beschluss im Sinne des § 63 Abs. 2 Nr. 4 MVG.EKD beruhen kann, liegt nicht vor. Die Mitarbeitervertretung macht als Verfahrensmangel geltend, dass das Kircheng Gericht nicht hinreichend berücksichtigt habe, dass für Herrn E ein Arbeitszeitkonto eingerichtet und geführt worden sei, und seine Teilnahme an auswärtigen Sitzungen des Kuratoriums als Dienstreisen genehmigt worden seien. Ob dieses einen Verfahrensmangel bedeutet, kann dahingestellt bleiben, kommt es doch für die Entscheidung darauf schon deshalb nicht an, weil die von der Mitarbeitervertretung geltend gemachten Rechte von ihr nicht im kirchengerichtlichen Verfahren verfolgt werden können.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

