

Ist die Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung Arbeitszeit?

Die **zeitliche Lage** einer Mitarbeiterversammlung und die Vergütung für die Dauer der Teilnahme sind in der MAVO nicht festgeschrieben. Die MAVO unterscheidet auch nicht zwischen Mitarbeiterversammlungen, die innerhalb oder außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen stattfinden.

Die MAVO regelt (nur) was eine Mitarbeiterversammlung ist, unter welchen Voraussetzungen sie einzuberufen ist bzw. einberufen werden kann, wer einberuft und die Aufgaben und das Verfahren der Mitarbeiterversammlung (§§ 4, 21, 22 MAVO).

Regelung der Mitarbeiterversammlung in der MAVO:

Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 4 MAVO¹. Sie hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden, § 21 Abs. 2 Satz 1 MAVO. Eine Mitarbeiterversammlung kann von der MAV oder vom Dienstgeber einberufen werden. Mögliche Gründe für eine Einberufung:

- Jahresversammlung nach § 21 Abs. 2 Satz 1 MAVO
- Wunsch des Dienstgebers:
 - § 21 Abs. 3 Satz 2 MAVO – aus besonderem Grund oder
 - § 10 Abs. 1 MAVO – Fördern der Initiative zur Bildung einer MAV
- Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 21 Abs. 3 Satz 1 MAVO.

Gemäß § 4 Satz 2 MAVO können **Teilversammlungen** durchgeführt werden, wenn eine gemeinsame Mitarbeiterversammlung aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Gründe dafür können sein: Größe der Mitarbeiterzahl oder Schichtarbeit (Bleistein/Thiel § 4 Rn. 22). Über die Durchführung der Teilversammlung entscheidet die MAV durch

¹ Spezielle Regelung für Seelsorgeeinheiten: § 55b MAVO

Beschluss. Besteht keine MAV, entscheidet der Dienstgeber (§ 10 Abs. 1, Abs. 1a MAVO).

A: Mitarbeiterversammlungen während der betriebsüblichen Arbeitszeit:

1. Mitarbeiterversammlungen während der betriebsüblichen Arbeitszeit und innerhalb der individuellen Arbeitszeit:

Mitarbeiterversammlungen, die **auf Verlangen des Dienstgebers** oder **mit dessen Einverständnis während der Dienststunden** stattfinden, sind unzweifelhaft Arbeitszeit. Mitarbeiter/innen, die an diesen Versammlungen teilnehmen, haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung (Bleistein/Thiel § 21 Rn. 34).

2. Mitarbeiterversammlungen während der betriebsüblichen Arbeitszeit, aber außerhalb der individuellen Arbeitszeit:

Beispiel 1:

In einer Einrichtung wird betriebsüblich von 8:00 bis 17:00 Uhr gearbeitet. Sekretärin Anna arbeitet Teilzeit und ist täglich von 8:00 bis 14:00 Uhr im Büro. Der Dienstgeber der Einrichtung beruft nun eine Mitarbeiterversammlung auf Mittwoch, 14:00 Uhr ein. Anna nimmt an der Mitarbeiterversammlung teil. Ist ihre Teilnahme Arbeitszeit?

Bei Anna liegt die Mitarbeiterversammlung außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit, aber innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG² liegt eine unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frauen vor, wenn teilzeitbeschäftigte und vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen ohne Sachgrund unterschiedlich behandelt werden, da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

Außerdem hat der Gesetzgeber in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter (aufgrund der Teilzeitbeschäftigung) ausdrücklich verboten. Eine unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter und vollzeitbeschäftigter

² EuGH, Urteil. Vom 13.05.1986; BAG NZA 1987, 445

Mitarbeiter/innen ist nur gerechtfertigt, wenn ein Sachgrund (z.B. Arbeitsleistung, Qualifikation) vorliegt. Ein solcher Sachgrund ist hier nicht ersichtlich.

Das bedeutet, dass auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen, die außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit, aber während der betriebsüblichen Arbeitszeit der Einrichtung an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, einen Anspruch auf Freizeitausgleich haben. Ansonsten liegt ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vor³.

Ergebnis zu Beispiel 1:

Die teilzeitbeschäftigte Anna hat einen Anspruch auf Freizeitausgleich. Ihre Teilnahme an der MA-Versammlung ist Arbeitszeit.

B: Mitarbeiterversammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit:

Beispiel 2:

In einer Einrichtung wird betriebsüblich von 8:00 bis 17:00 Uhr gearbeitet. Und der Dienstgeber beruft die Mitarbeiterversammlung auf Donnerstag, 17:00 Uhr ein. Ist die Teilnahme für die Mitarbeiter/innen Arbeitszeit?

Die MAVO enthält keine Regelung die besagt, dass Mitarbeiter einen Anspruch auf Freizeitausgleich haben, wenn sie an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, die außerhalb der Dienststunden stattfindet. Infolgedessen ist **Freizeitausgleich für außerhalb der Dienststunden liegende Mitarbeiterversammlungen nicht zulässig** (Bleistein/Thiel § 21 Rn. 36).

Mögliche Ausnahmen von diesem Grundsatz:

1. Der Dienstgeber ordnet die Teilnahme an der MA-Versammlung im Rahmen seines Weisungsrechtes (Direktionsrechtes) rechtswirksam als Überstunden an. Gemäß § 27 Abs. 1 MAVO ist die MAV zu beteiligen, da es sich in diesem Fall um eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt (Bleistein/Thiel § 21 Rn. 37).

³ Siehe auch Artikel von Dirk Blens „Freizeitausgleich bei Ganztags Schulungen für Teilzeitkräfte“ in der ZMV 6/2005 S. 280-282

2. Der Dienstgeber war bisher damit einverstanden, dass die Mitarbeiterversammlung außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfindet. Das spricht für eine betriebliche Übung⁴, die den Dienstgeber verpflichtet, auch künftig für Mitarbeiterversammlung außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit Freizeitausgleich zu gewähren.

Die Ablehnung eines Freizeitausgleiches durch die MAVO ist keine befriedigende Lösung für Einrichtungen, die während ihrer betriebsüblichen Arbeitszeit aus **einrichtungsspezifischen Gründen** keine Mitarbeiterversammlung durchführen können. Beispielsweise kann in Kindergärten während der Öffnungszeiten keine MA-Versammlung stattfinden oder in Schulen während der Unterrichtszeiten.

Das **staatliche Recht**⁵ hat diese Problematik geregelt. **Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die wegen der Eigenart des Betriebes außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, sind den Arbeitnehmern als Arbeitszeit zu vergüten** (§ 44 Abs. 1 Satz 2 und 3 BetrVG). Dieser Rechtsgedanke könnte auf kirchliche Einrichtungen übertragen werden und Mitarbeiter/innen einen Anspruch auf Freizeitausgleich geben, die außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit an einer MA-Versammlung teilnehmen.

Empfehlung:

Kann die Mitarbeiterversammlung aus einrichtungsspezifischen Gründen nicht während der betriebsüblichen Arbeitszeit durchgeführt werden, sollte die MAV mit dem Dienstgeber vorab klären, dass die Mitarbeiter/innen ihre Teilnahme vergütet bekommen. Dafür spricht auch der **Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit**, der besagt, dass bei der Festlegung der zeitlichen Lage der MA-Versammlung auf die möglichst ungestörten Arbeitsabläufe und die organisatorischen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen ist (Frey/Coutelle/Beyer § 21 Rn. 6).

Ergebnis zu Beispiel 2:

Nach der MAVO ist die Teilnahme an einer MA-Versammlung, die außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfindet, grundsätzlich keine Arbeitszeit.

⁴ Siehe Arbeitshilfe „Betriebliche Übung“ auf unserer Homepage www.diag-mav-freiburg.de Rubrik A-Z

⁵ Siehe § 50 Abs. 1 BPersVG und § 44 Abs. 1 BetrVG

Hinweis zu Gleitzeit:

Fällt bei gleitender Arbeitszeit die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung in die Kernzeit oder in den Gleitzeitrahmen, ist die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung wie Arbeitszeit zu behandeln (Bleistein/Thiel § 21 Rn. 35).

FAZIT:

- Die Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung, die mit Einverständnis des Dienstgebers **während der betriebsüblichen Arbeitszeit** stattfindet, ist unzweifelhaft **Arbeitszeit**.
- Nach der MAVO ist die Teilnahme an einer MA-Versammlung, die **außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit** stattfindet, grundsätzlich **keine Arbeitszeit**. Ausnahme: Der Dienstgeber ist damit einverstanden (z.B. Betriebliche Übung).
- Die Teilnahme an einer MA-Versammlung, die **innerhalb der betriebsüblichen, aber außerhalb der individuellen Arbeitszeit** einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters stattfindet, ist als **Arbeitszeit** zu werten (Diskriminierungsverbot).