

Urteil mit Anmerkung
LAG Baden-Württemberg,
Landesgleichberechtigungsgesetz
**Die Frauenvertreterin des Uniklinikums
ist zu 100 Prozent freizustellen**

Das beklagte Land wird verpflichtet, die Klägerin für die Amtszeit als Frauenvertreterin von ihren dienstlichen Aufgaben in einem Umfang von 100% einer Vollzeitarbeitskraft freizustellen.

Eine abschließende Schiedsklausel im Gesetz verstößt gegen das grundsätzliche Verbot der Vereinbarung von Schiedsabreden in Arbeitssachen (§§ 4 i. V. m. 101-110 ArbGG). Nach diesen Bestimmungen sind lediglich Tarifvertragsparteien befugt, Schiedsgerichtsvereinbarungen zu treffen.

LAG BaWü, Urt. v. 16.11. 2000 – 22 Sa 11/00

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin ist an einer Universitätsklinik Frauenvertreterin nach dem Landesgleichberechtigungsgesetz Baden-Württemberg. Nachdem die Klägerin zunächst durch einen Beschluss der im Gesetz vorgesehenen Schlichtungsstelle für 75% von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt wurde, hat die Schlichtungsstelle ein Jahr später im Umlaufverfahren beschlossen, dass sie eine 100%ige Freistellung der Frauenvertreterin für sachgerecht halte. Das beklagte Klinikum gestand der Klägerin weiterhin lediglich 75% Freistellung zu. Daher beschritt die Frauenvertreterin den Klageweg mit dem Erfolg, dass die erste Instanz sich für nicht zuständig erklärte, da die Schlichtungsstelle zu entscheiden habe. In der zweiten Instanz, die zwischenzeitlich rechtskräftig geworden ist, wird das beklagte Land verpflichtet, die Klägerin für die Amtszeit als Frauenvertreterin von ihren dienstlichen Aufgaben in einem Umfang von 100% einer Vollzeitarbeitskraft freizustellen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von 100% einer Vollzeittätigkeit nach dem in Art. 1 des LGIG vom 21.12.1995 enthaltenen Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (künftig FG). Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Klage auf Gewährung einer Freistellung nicht deshalb unzulässig, weil das FG regelt, dass im Falle eines Streites die Schiedsstelle über den Anspruch auf erforderliche Freistellung zu entscheiden habe.

a) Zunächst kann nach dem Gesetzeswortlaut selbst nicht eindeutig festgestellt werden, dass der Gesetzgeber eine abschließende zwingende Entscheidung

Der Klägerin steht daher der Zugang zu den Arbeitsgerichten als Arbeitnehmerin gem. § 19 Abs. 4 GG, §§ 2, 3 ArbGG frei. Auf die Frage, ob ein wirksam zustande gekommener Schiedsspruch nach der VO vom 13.11.1996 vorliegt oder nicht, kommt es daher nicht an.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Freistellung in einem Umfang von 100% einer Vollzeitarbeitskraft mithin in dem Umfang zu, in dem sie im Augenblick vertraglich verpflichtet ist, für die beklagte Partei ihre Dienste zu erbringen. Dieser Anspruch ergibt sich unmittelbar aus § 13 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz FG.

Der Umfang der Freistellung bestimmt sich nach Ansicht der Kammer sowohl nach der Beschäftigtenzahl der Dienststelle insgesamt, unter Berücksichtigung der Zahl der beschäftigten weiblichen Mitarbeiterinnen, nach Art und Umfang der gesetzlichen Aufgaben und der sich aus diesen Parametern heraus zwangsläufig ergebenden Inanspruchnahme der Frauenvertreterin.

Ein Vergleich mit ähnlichen gesetzlichen Regelungen zeigt nämlich, dass der Landesgesetzgeber sich mit der „Erforderlichkeit“ an einem vorgefundenen Begriff in parallel liegenden Regelungsmaterien anlehnt, welche i.d.R. jeweils zunächst von der Anzahl der Mitarbeiter in der Dienststelle/Betrieb und den besonders vom Gesetz berührten Beschäftigten, wie Frauen oder Schwerbehinderte ausgehen, um dann in einem zweiten Schritt die „Erforderlichkeit“ der Freistellung im Einzelfall an der konkreten Situation auszurichten (...)

Mit Recht hat daher der Bundesgesetzgeber bereits den Begriff der Erforderlichkeit auch dadurch definiert, dass es auf Art und Umfang der Dienststelle und nicht alleine auf die durchzuführenden Arbeiten ankommt, vielmehr die durchzuführenden Aufgaben auch durch Art und Umfang der Dienststelle in quantitativer und qualitativer Weise naturgemäß beeinflusst werden. Diese Formulierung lehnt sich an § 37 Abs. 2 BetrVG an, wonach Mitglieder des Betriebsrats von der beruflichen Tätigkeit zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Die gesetzlich zugewiesenen Aufgaben der Frauenvertreterin sind umfangreich und stehen denen des Personalrats bzw. eines Schwerbehindertenvertrauensmannes/frau nicht nach, sie sind lediglich im Hinblick auf die Durchsetzbarkeit wesentlich anders ausgestaltet, da zwingende „Mitbestimmungsrechte“ fehlen.

Das Frauengesetz weist bereits einen sehr weitgefassten Zielkatalog auf, der nicht nur die Umsetzung

des Schiedsgerichts etwa unter Ausschluss der Anrufung der Gerichte im Blick hat.

b) Selbst wenn man aber davon ausgehen wollte, dass der Landesgesetzgeber die Anrufung der ordentlichen Gerichte durch die gesetzliche Vereinbarung eines Schiedsgerichts habe ausschließen wollen, so ist dies unbeachtlich, da entsprechend des Schiedsgerichts Abreden nach § 101 Absatz 2 Satz 1 ArbGG unzulässig sind. Eine abschließende, den ordentlichen Rechtsweg ausschließende Schiedsklausel, verstößt gegen das grundsätzliche Verbot der Vereinbarung von Schiedsabreden in Arbeitsachen (§§ 4 i.V.m. 101-110 ArbGG). Nach diesen Bestimmungen sind lediglich Tarifvertragsparteien befugt, Schiedsgerichtsvereinbarungen zu treffen. Der Bund hatte grundsätzliche Kompetenz zur Regelung des Gerichtsverfahrens auch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Hiervon hat er mit dem ArbGG Gebrauch gemacht. Der Landesgesetzgeber ist daher nicht befugt, selbst wenn die entsprechende Absicht bestanden haben sollte, eine entsprechende abschließende Schiedsabrede Kraft Gesetzes anzuordnen.

des Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Behörden des Landes und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Auge hat, sondern zugleich die „gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen, sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen und den Abbau bestehender Benachteiligungen“ im Blick hat. Darüber hinaus soll aber auch vom Gesetz und mithin auch von der Frauenvertreterin „die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ (§ 1 FG) gefördert werden. Das Gesetz zielt mithin sogar auf die Förderung von Männern ab, wenn es sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf handelt. Für die umfangreichen Aufgaben ergibt sich eine wöchentliche Gesamtfreistellungszeit von 38,5 Std. Daraus erfolgt ein Zeitanteil/Woche pro Beschäftigtem von 23,8 Sec., Zum Vergleich, das LPersVertrG Baden-Württemberg geht von 7,2 Min./Woche/Beschäftigtem aus, wie eine Umrechnung der gesetzlichen Freistellungsstaffel ergibt.

Bei einer Anzahl von 4.500, d.h. 77% weiblicher Beschäftigtem erscheint es sich geradezu aufzudrängen, dass in aller Regel von Angelegenheiten, die üblicherweise auf der Dienststellenleitungsbesprechung anzusprechen sind, weibliche Beschäftigte in „besonderer Weise“ betroffen sind.

Es ist Sache der Klägerin, in einem angemessenen Umfang für Sprechstunden zur Verfügung zu stehen, da sich nach § 14 Abs. 6 FG weibliche Beschäftigte in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Frauenvertreterin wenden können. Ebenso ist es der Klägerin überlassen, wie sie die von ihr zu verrichtenden Verwaltungsaufgaben erfüllen möchte. Ebenso wenig ist es nicht Sache der Beklagten, die Anzahl der von der Klägerin mit monatlich durchschnittlich 21,6 Std. behaupteten Einzelgespräche zu bemängeln (§ 13 I S. 2 FG). Vielmehr bestimmt die Frauenbeauftragte selbst den angemessenen zeitlichen Aufwand für die einzelnen Aufgaben.

Anmerkung:

Die Frauenvertreterin hat im Grunde genommen ihre ganze erste Amtszeit mit der Durchsetzung der Rahmenbedingungen für ihre Arbeit verbracht. Künftig brauchen Frauenvertreterinnen in Baden-Württemberg nicht den zeitraubenden Schlichtungs-Weg zu gehen, sondern können direkt den Klageweg beschreiten. Doch auch das kann den Frauenvertreterinnen erspart bleiben, können sie doch gut mit diesem Urteil argumentieren, dass sie alleine entscheiden, welche Aufgaben nach dem Gesetz sie wie gewichten. Entlastend für alle Beteiligten ist auch der ganz klare Bezug des Freistellungs-umfangs im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiterin-

nen und – was absolut bemerkenswert ist – auch zur Zahl der Mitarbeiter. Eine ausdrückliche Zuständigkeit der Frauenvertreterinnen für Männer, wo es um den Bereich Familie und Beruf geht, macht die Arbeit noch spannender.

In Baden-Württemberg sollen die Frauenvertreterinnen, so kann man es in einer „Handreichung“ zum LGIG der Landesregierung lesen und so wurde es auch im vorliegenden Verfahren vorgetragen, nur dann beteiligt werden, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die „weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder typischerweise anders als Männer betreffen“. So wird der Begriff „Belange weiblicher Beschäftigter“ interpretiert. Auch diese Freistil-Interpretation ist mit dem vorliegenden Urteil vom Tisch.

Trotz allem: Dieses Urteil schreit nach einer Novellierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes Baden-Württemberg. Die Schlichtung muss zur Klarheit aller Beteiligten verschwinden. Eine Mindestfreistellungsstaffel, wie sie von den Gewerkschaften und den Frauenvertreterinnen verlangt wird, ist aufzunehmen. Dazu fehlen ganz konkrete Mitbestimmungsrechte und Sanktionsmöglichkeiten. Man darf gespannt sein auf die Diskussionen um die von der Frauenbeauftragten der Landesregierung angekündigte Novellierung.

Verfahren dieser Güte sind m.E. nur deshalb möglich, weil in Baden-Württemberg Frauen- und Gleichstellungspolitik von den Frauenvertreterinnen gemacht wird, deren eigentlich Aufgabe aber die entsprechende Kontrolle der Dienststellenleitung ist. Stattdessen halten sich die Dienststellenleitungen damit auf, klein nachzuzählen und gesetzesverschlechternd zu interpretieren, wofür die Frauenvertreterinnen nun zuständig sind, was sie dürfen oder nicht.

Da die Interpretationen über die Ebenen der Dienststellenleitungen bis zum badenwürttembergischen Sozialministerium einheitlich sind, unterstelle ich, dass eine wirksame Frauen- und Gleichstellungspolitik in Baden-Württemberg nicht wirklich gewollt ist. Bleiben streitbare Frauenvertreterinnen, denen ein langer Atem, gute Vernetzungen und gewerkschaftliche Unterstützung zu wünschen sind. Und schließlich die Hoffnung auf eine Novellierung.

Leni Breymaier

Hinweis der Redaktion:

Demnächst erscheint in 2. Auflage die umfangreiche Kommentierung (über 1.000 Seiten) von Dagmar Schiek / Heike Dieball / Lore Seidel / Ulrike Vieten / Sibylle Wankel: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder – Kommentar für die Praxis, Frankfurt am Main.