

Urteil

BAG § 13 FG (Ba-Wü); § 6 VO über die Schlichtungsstelle für Freistellungen von Frauenvertreterinnen; § 17a Abs. 3 S. 2 GVG

Frauenvertreterin bestimmt Freistellungsbedarf selbst

Eine Freistellung einer Frauenvertreterin gem. § 13 FG hat im erforderlichen Umfang von den dienstlichen Aufgaben zu erfolgen. Der Freistellungsbedarf ist nicht nach abstrakten Merkmalen oder in Anlehnung an andere Freistellungsregeln zu bestimmen. Die Entscheidung der Frauenvertreterin über den Umfang ihrer Freistellung unterliegt einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle

Urteil des BAG v. 21.11.2002 – 6 AZR 53/01 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über den Umfang der Freistellung der Klägerin.

Die Klägerin ist beim beklagten Land seit 1987 an der Universität F als vollzeitbeschäftigte Angestellte tätig. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG) am 1. Januar 1996 (Art. 1 und Art. 3 des Gesetzes zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern [Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG] vom 21. Dezember 1995 [GBl. Bad.-Württ. 1995, S 890 ff.]) wurde sie für vier Jahre zur Frauenvertreterin gewählt und von der Dienststelle ab Oktober 1996 dazu bestellt. Nach ihrer Wiederwahl begann ihre zweite Amtszeit im September 2000. Die Klägerin ist zuständig für etwa 1.800 Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt 57 v.H.

Zur Erledigung ihrer Aufgaben nach dem FG ist eine Frauenvertreterin gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 FG im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen. Bei Uneinigkeit über den Umfang der Freistellung entscheidet eine

aus drei Mitgliedern bestehende Schlichtungsstelle (§ 13 Abs. 2 Satz 2 und 3 FG). Deren Verfahren bestimmt eine nach § 13 Abs. 2 Satz 4 FG erlassene Verordnung (VO) des Sozialministeriums über die Schlichtungsstelle für Freistellungen von Frauenvertreterinnen (GBl. Bad.-Württ. 1996, S 713). Nach § 6 Abs. 1 VO entscheidet die Schlichtungsstelle in Anwesenheit aller Mitglieder mit einfacher Mehrheit. Die Entscheidung ist nach § 6 Abs. 2 VO schriftlich zu erlassen und von mindestens zwei Mitgliedern zu unterzeichnen.

Nach Meinungsverschiedenheiten der Parteien über den Umfang der Freistellung entschied die Schlichtungsstelle am 23. Dezember 1997, daß die Klägerin für die Dauer eines Jahres zu 60 v.H. ihrer Gesamtarbeitszeit von den dienstlichen Aufgaben freizustellen ist. Dem kam das beklagte Land nach. Auf Antrag der Klägerin hielt die Schlichtungsstelle mit Beschluß vom 9. November 1998 eine Freistellung im Umfang von 75 v.H. der Arbeitszeit für sachgerecht. Das beklagte Land sah sich an die im Umlaufverfahren zustande gekommene Entscheidung nicht gebunden; die Klägerin erachtete eine Freistellung in diesem Umfang für unzureichend.

Die Klägerin hat gemeint, ihre gesetzlichen Aufgaben als Frauenvertreterin könne sie wegen der Größe der Dienststelle und der Höhe des Frauenanteils nur bei einer völligen Freistellung ordnungsgemäß erfüllen. Über ihre bisherige Freistellung hinaus wende sie durchschnittlich weitere fünf Stunden wöchentlich für die Erledigung ihrer gesetzlichen Aufgaben als Frauenvertreterin auf. Wegen der unzureichenden Freistellung habe sie in zahlreichen Fällen ihr Beanstandungsrecht nicht ausüben können. Das gesetzliche Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle habe sie aus Zeitgründen bisher nicht wahrnehmen können.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

das beklagte Land zu verpflichten, sie für die Amtszeit als Frauenvertreterin von ihren dienstlichen Aufgaben in einem Umfang von 100 % einer vollen Arbeitskraft freizustellen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. [...]

Das Arbeitsgericht hat [...] den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Es hat der Klage teilweise stattgegeben und das beklagte Land verurteilt, die Klägerin zu 75 v.H. der Arbeitszeit von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Anschlußberufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Mit der Revision ver-

folgt das beklagte Land sein Ziel der Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Aus den Gründen:

Die Revision des beklagten Landes hat keinen Erfolg. Der Klägerin steht der geltend gemachte Freistellungsanspruch zu.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Die Gerichte für Arbeitssachen sind für die Entscheidung des Rechtsstreits zuständig. Das Arbeitsgericht hat nach § 48 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 17 a Abs. 3 Satz 2 GVG durch Beschluß vom 21. Oktober 1998 den zu ihm beschrittenen Rechtsweg für zulässig erklärt. Diesen Beschluß hat das beklagte Land nicht mit der sofortigen Beschwerde nach § 17 a Abs. 4 Satz 3 GVG angefochten. Die Entscheidung über den Rechtsweg hat damit Rechtskraft erlangt (vgl. BGH 13. November 2001 – X ARZ 266/01 – AP GVG § 17 a Nr. 46). Das verwehrt dem Senat wegen § 17 a Abs. 1 GVG eine nochmalige Prüfung, ob es sich bei dem Freistellungsanspruch einer Frauenvertreterin nach dem FG um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit handelt, für die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 VwGO der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten oder zu einem durch Landesrecht bestimmten anderen Gericht eröffnet wäre.

2. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes war die Klägerin auch nicht gehalten, vor der Erhebung ihrer Klage erneut die Schlichtungsstelle anzurufen. Ob das aus der in den §§ 102 bis 110 i.V.m. § 4 ArbGG geregelten Unzulässigkeit von Schiedsabreden im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren folgt, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, bedarf keiner Entscheidung. Auch wenn es sich um ein schiedsgerichtsähnliches Verfahren handeln sollte (Schiek/Dieball/Horstkötter/Seidel/Vieten/Wänkel Frauengleichberechtigungsgesetze des Bundes und der Länder 2. Aufl. § 13 FG BaWü Rn. 1150), regelt § 13 Abs. 2 Satz 2 FG dem Normgehalt nach keine die gerichtliche Überprüfung ausschließende Entscheidungskompetenz der Schlichtungsstelle (Schiek/Dieball/Horstkötter/Seidel/Vieten/Wänkel Frauengleichberechtigungsgesetze des Bundes und der Länder a.a.O.). Verlangt wird lediglich, die Schlichtungsstelle bei Uneinigkeit zwischen der Frauenvertreterin und der Dienststelle über den Umfang der Freistellung einzuschalten. Das hat die Klägerin getan.

II. [...]

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 FG hat die Frauenvertreterin auf die Durchführung und Einhaltung des FG zu achten und die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung zu unterstützen. Sie ist gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 FG an personellen sowie sozialen und organi-

satorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Hinsichtlich dieses Personenkreises weist ihr das Gesetz eine Reihe weiterer Aufgaben zu. Diese reichen von einer Beteiligung der Frauenvertreterin bei den Anträgen der weiblichen Bediensteten über eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit (§ 16 Satz 2 FG), über eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit (§ 17 Abs. 3 Satz 2 FG) und zur Beurlaubung aus familiären Gründen bis hin zu den daran anknüpfenden Wiedereingliederungsmaßnahmen (§ 18 Abs. 4 FG). Dazu kommt die Durchführung eigener Sprechstunden während der Arbeitszeit sowie die jährliche Einberufung der Versammlung der weiblichen Beschäftigten (§ 14 Abs. 3 FG). Allgemein hat sich die Frauenvertreterin innerhalb ihrer Dienststelle nach § 14 Abs. 1 Satz 3 FG zu fachlichen Fragen zu äußern, die Frauenbelange berühren können. Zudem ist ihr im Rahmen ihrer Aufgaben Gelegenheit zur Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen ihrer Dienststelle zu geben (§ 14 Abs. 1 Satz 4 FG). Darüber hinaus steht ihr ein Initiativrecht für Maßnahmen zu, die auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle zielen (§ 14 Abs. 2 FG). Die Frauenvertreterin ist im Rahmen ihrer Aufgaben auch berechtigt, in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen (§ 14 Abs. 4 Satz 1 FG). An der Schaffung eines ausreichenden Teilzeitarbeitsplatzangebots ist sie ebenso zu beteiligen wie an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen, sofern die Betroffenen zustimmen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 und § 14 Abs. 4 Satz 3 FG). Sie ist auch gehalten, sich mit Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung zu befassen und sich in diesem Zusammenhang an das zuständige Ministerium zu wenden (§ 14 Abs. 5 FG).

2. Zur Erfüllung dieser Aufgaben und Wahrnehmung dieser Rechte ist eine Frauenvertreterin nach § 13 Abs. 2 Satz 1 FG im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen. Diese Vorschrift regelt keine an abstrakten Merkmalen ausgerichtete Freistellungsstaffel. Es fehlt daher an einer gesetzlichen Vermutung, wonach abhängig etwa von der Größe einer Dienststelle oder entsprechend dem Anteil der dort beschäftigten Frauen für die Erledigung der dienstlichen Aufgaben einer Frauenvertreterin ein durch Gesetz geregelter Zeitaufwand vermutet wird (vgl. BAG 9. Juli 1997 – 7 ABR 18/96 – AP BetrVG 1972 § 38 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 137, zu B 3 der Gründe). Mit der Verwendung des Merkmals der Erforderlichkeit hat der Landesgesetzgeber festgelegt, daß für den Umfang der Freistellung die Besonderheiten des Einzelfalls maßgebend sein sollen. Ebenso wie die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung für die Mitglieder des Betriebsrats (§ 37 Abs. 2 BetrVG) oder des Personalrats

(§ 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG, § 47 LPersVG BaWü) kann deshalb der gesetzliche Freistellungsanspruch einer Frauenvertreterin nach dem FG nicht nach bloßen Erfahrungs- oder Richtwerten bestimmt werden. Das schließt auch eine Bemessung des Freistellungsbedarfs in Anlehnung an Freistellungsstaffeln vergleichbarer landes- oder bundesgesetzlicher Regelungen aus. Die darin liegende Vermutung eines entsprechenden Freistellungsbedarfs hat sich der Landesgesetzgeber gerade nicht zu eigen gemacht. Vielmehr hat die Beurteilung, in welchem Umfang eine Freistellung zur Erledigung der gesetzlichen Aufgaben einer Frauenvertreterin erforderlich ist, auf Grund einer Einzelfallbetrachtung zu erfolgen. Bei dieser können aber die Anzahl der in einer Dienststelle Beschäftigten und der jeweilige Frauenanteil berücksichtigt werden, weil der Umfang der zeitlichen Belastungen der Frauenvertreterin nach der gesetzlichen Ausgestaltung ihrer Aufgaben im besonderen Maße von diesen Faktoren, insbesondere den Belangen der dort tätigen weiblichen Beschäftigten, abhängig ist.

[...]

a) Eine Frauenvertreterin ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden (§ 13 Abs. 1 Satz 2 FG). Ihre Bestellung kann die Dienststelle nur bei einer groben Verletzung gesetzlicher Pflichten widerrufen (§ 12 Abs. 5 FG). Für sie gilt das

Benachteiligungsverbot des § 13 Abs. 3 Satz 1 und 2 FG sowie der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 2 und Abs. 4 KSchG (§ 13 Abs. 3 Satz 4 FG). Ihre Rechtsstellung bei der Durchführung der Aufgaben nach dem FG entspricht danach der eines Mitglieds des Betriebs- oder Personalrats, das bei der Ausübung der gesetzlichen Aufgaben nach dem BetrVG oder den maßgeblichen personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen ebenfalls keinen Weisungen unterworfen ist und Schutz vor beruflichen Benachteiligungen und Kündigungen genießt. Deshalb setzt die Arbeitsbefreiung einer Frauenvertreterin nach dem FG vergleichbar der eines Betriebsrats- oder Personalratsmitglieds (BAG 15. März 1995 – 7 AZR 642/94 – BAGE 79, 263, 266, zu I 1 der Gründe; 15. Juli 1992 – 7 AZR 466/91 – BAGE 71, 14, 18 f. zu 2 b bb der Gründe) keine Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle voraus. Die Weisungsfreiheit bei der Aufgabenerledigung verlangt zwingend, daß die Frauenvertreterin selbst entscheidet, auf welche Art und Weise, in welchem Umfang und in welcher Reihenfolge sie die ihr obliegenden Aufgaben erfüllt und die ihr eingeräumten Rechte ausübt. Sie hat in eigener Verantwortung zu prüfen, zu welcher zeitlichen Inanspruchnahme ihre Tätigkeit als Frauenvertreterin führt und in welchem Umfang somit eine Freistellung von den übrigen dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

Die Frauenvertreterin ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 FG jedoch auch der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Sie ist Teil der Dienststelle. Die Frage des erforderlichen Umfangs einer Freistellung ist daher wie bei einem Betriebsrats- oder Personalratsmitglied bei der Arbeitsbefreiung (vgl. BAG 15. März 1995 – 7 AZR 643/94 – BAGE 79, 263, 271) nicht allein nach dem jeweiligen subjektiven Ermessen zu beantworten. Ebenso wie die Mitglieder der betrieblichen Kollektivvertretungen der Beschäftigten ist auch eine Frauenvertreterin gehalten, das Interesse der Belegschaft an einer sachgerechten Erfüllung ihrer Aufgaben gegen das Interesse der Dienststelle an einer Begrenzung der Kosten der Freistellung abzuwägen. In diese Interessenabwägung ist auch einzustellen, daß der Arbeitsablauf durch den mit der Freistellung verbundenen Arbeitsausfall nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden soll.

b) Allerdings hat bei Uneinigkeit über den erforderlichen Umfang der Freistellung einer Frauenvertreterin nach § 13 Abs. 2 Satz 2 FG eine Schlichtungsstelle zu entscheiden. Sinn und Zweck des Verfahrens vor der landesweit zuständigen Schlichtungsstelle ist es, die Uneinigkeit zwischen der Frauenvertreterin und der Dienststelle über den Freistellungsbedarf sachnah, in Kenntnis der Verhältnisse vergleichbarer Dienststellen und möglichst schnell in-

nerhalb der laufenden Amtszeit außergerichtlich beizulegen. [...]

4. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle über eine Freistellung im Umfang von 75 v.H. ist unbeachtlich.

a) Ob und inwieweit ein Beschluß der Schlichtungsstelle über die Rechtsfrage einer erforderlichen Freistellung die Dienststelle oder die Frauenvertreterin bindet oder die Prüfungskompetenzen der Gerichte in einem nachfolgenden Verfahren beschränkt, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Denn eine solche Wirkung setzt jedenfalls voraus, daß die Entscheidung der Schlichtungsstelle verfahrensfehlerfrei ergangen ist. Nur in einem solchen Fall wäre eine Feststellung zum Umfang erforderlicher Freistellung durch eine im Gesetz enthaltene Ermächtigung gedeckt (vgl. BAG 27. Juni 1995 – 1 ABR 3/95 – BAGE 80, 222).

b) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle, die eine Freistellung im Umfang von 75 v.H. für ausreichend hielt, ist nicht frei von Verfahrensfehlern. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Schlichtungsstelle hatte im Umlaufverfahren entschieden; eine gemeinsame mündliche Beratung der Mitglieder der Schlichtungsstelle unterblieb. Nach § 6 Abs. 1 VO gehört es aber zu den elementaren Grundsätzen des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle, daß sie nach mündlicher Beratung in Anwesenheit aller Mitglieder ihre Entscheidung trifft. Das Beratungsprinzip soll sicherstellen, daß jedes Mitglied der Schlichtungsstelle die Meinungsbildung innerhalb des Gremiums unmittelbar und in der Diskussion mit den übrigen Mitgliedern beeinflussen kann. Dieser von Gesetzes wegen vorgesehene Entscheidungsfindungsprozeß wird im Umlaufverfahren nicht gewahrt. Das hat die Schlichtungsstelle mißachtet. Ihre Entscheidung ist unbeachtlich.

5. Die Entscheidung der Klägerin über den Umfang ihrer Freistellung zur Erledigung der Aufgaben einer Frauenvertreterin unterliegt deshalb der gerichtlichen Kontrolle. Diese hat die aus der Rechtsstellung einer Frauenvertreterin folgende Entscheidungskompetenz hinsichtlich des Umfangs der erforderlichen Freistellung zu achten (vgl. BAG 9. Juni 1999 – 7 ABR 66/97 – BAGE 92, 26; 20. Oktober 1999 – 7 ABR 25/98 – AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89). Sie ist deshalb auf die Prüfung beschränkt, ob die Frauenvertreterin eine auf die konkrete Situation in der Dienststelle bezogene Prognose über die sich ihr stellenden Aufgaben und damit den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit erstellt und dabei nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Interessen der Dienststelle Rechnung getragen hat (vgl. BAG 9. Juni 1999 – 7 ABR 66/97 – BAGE 92, 26, 29 f., zu B II 2 der Grün-

de; 20. Oktober 1999 – 7 ABR 25/98 – a.a.O. zu B I 3 der Gründe).

Hat die Frauenvertreterin eine solche Prognose erstellt und hält sich ihre Interessenabwägung im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums, können die Gerichte die Entscheidung der Frauenvertreterin nicht durch ihre eigene ersetzen und einen von ihnen für erforderlich gehaltenen Freistellungsbedarf durchsetzen (BAG 9. Juni 1999 – 7 ABR 66/97 – a.a.O.). Die Prüfung der Tatsachen-Instanzen, ob die Frauenvertreterin den ihr zustehenden Spielraum beachtet hat, unterliegt ebenfalls einer nur eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Zu prüfen ist lediglich, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist, bei der Unterordnung des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt wurden, bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt wurden oder das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (BAG 20. Oktober 1999 – 7 ABR 25/98 – a.a.O., zu B I 4 der Gründe).

6. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Begründung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis stand. [...]

Der von ihr anhand einer Aufstellung konkret belegte Freistellungsbedarf von etwa 75 v.H. ihrer Gesamtarbeitszeit, der Umfang der bisher von ihr in der Dienststelle nicht in ausreichendem Maße wahrgenommenen gesetzlichen Aufgaben und ihre Absicht, künftig auch Initiativrechte zur Verwirklichung der Gleichberechtigung auszuüben, rechtfertigen ihre Prognose eines vollständigen Freistellungsbedarf für die restliche Dauer ihrer Amtszeit. [...]

[Das BAG bestätigt die Entscheidung LAG BaWü v. 16.11.2000, 22 Sa 11/00, STREIT 4/2001, S. 163 ff.]