

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster,  
**nordrhein-westfälischer Teil**

**Az.: 5/19-KAG Münster**

## Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Klägerin:	Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter*innen (Schwerbehindertenvertretung) d.
vertreten durch:	
vertreten durch:	KAB-Rechtssekretäre

gegen

Beklagter:	Caritasverband
vertreten durch:	hauptamtl. Vorsitzenden

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, durch den

Vorsitzenden Richter	Christian Haase
sowie der beisitzenden Richterin	Gisela Kaup, Dienstgeberseite.
und den beisitzenden Richter	Wolfgang Hardeweg, Dienstnehmerseite

Aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24.10.2019 entschieden:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, für den im Zusammenhang mit den Schulungsveranstaltungen

- a) am 05.07.2018 für Frau (Schwerbehindertenvertretung) und (stellvertretender Schwerbehindertenvertreter)
- b) am 19.11.-21.11.2018 für Frau (Schwerbehindertenvertretung) und (stellvertretender Schwerbehindertenvertreter)

erbrachten Zeitumfang den Umfang eines vollbeschäftigten Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung an Arbeitszeit zu berücksichtigen zuzüglich der Reisezeit für die Anfahrt und der Reisezeit für die Abfahrt, soweit 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden.

2. Der Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Klägerin ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Schwerbehindertenvertretung) des Caritasverbandes für den Kreis Coesfeld e.V., Christa Spöde und deren Stellvertretung Sebastian Seiler. Beklagter ist der Caritasverband für den Kreis Coesfeld e.V., vertreten durch den hauptamtlichen Vorstand.

Gegenstand des Klageverfahrens ist die Frage der Anrechnung von Arbeitszeit und Reisezeit bei Schulungsveranstaltungen nach § 179 Abs. 4 Sozialgesetzbuch IX in Verbindung mit § 16 MAVO.

Die Klägerin hat als Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß einen Antrag auf Teilnahme an Schulungsveranstaltungen gestellt. Die beantragten Schulungsveranstaltungen waren:

Die beantragten Schulungsveranstaltungen waren:

1. 05.07.2018:            Betriebliches Eingliederungsmanagement  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Paderborn  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertretung
  
2. 19.11.-21.11.2018:    Aufbaukurs für Schwerbehindertenvertretungen  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Bad Fredeburg  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertretung
  
3. 27.11.2018:            Bildungsreformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Witten  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung

Diesen Anträgen hat der Beklagte jeweils stattgegeben.

Entgegen der bisherigen Vorgehensweise für Schulungsveranstaltungen aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und der Klägerin ist der Beklagte jetzt der Auffassung, dass Reisezeiten nicht als Dienstreise zu berücksichtigen sind und hat somit die anrechenbare Arbeitszeit und die Zeiten der Dienstreisen zur Anfahrt und Abfahrt gekürzt. In der Dienstvereinbarung für Fort- und Weiterbildung vom 21.12.2015 mit dem Beklagten heißt es unter § 4 folgendermaßen:

Fortbildungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind:

a) dienstlich angeordnete Fortbildungen:

1. Fortbildungen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, die für die auszuübende Tätigkeit erforderlich sind und durch den Dienstgeber sicherzustellen sind, z. B.

Ersthelferausbildung, BEM-Schulungen oder Präventionsschulungen (Zusatzqualifizierung).

2. Dienstlich angeordnete Fortbildungen erfordern gem. § 29 Abs. 1 r. 5 MAO eine vorherige Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung.

b) dienstlich notwendige Fortbildungen:

1. Fortbildungen zur Erfüllung der Anstellungsvoraussetzungen, z. B. Sonderpädagogische Zusatzqualifikation, Leitungsqualifizierung etc.,
2. Fortbildungen zur kontinuierlichen Anpassung des erforderlichen fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes aufgrund der Fortentwicklung der Angebote und Dienstleistungen (Erhaltung und Anpassungsqualifizierung),
3. Fortbildungen zur Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe im Caritasverband im Einvernehmen mit dem Dienstgeber (Um- und Entwicklungsqualifizierung) oder
4. Fortbildungen zur Einarbeitung nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Dienstlich notwendige Fortbildungen beziehen sich jeweils eng auf das vertraglich vereinbarte Aufgabengebiet bzw. ein vereinbartes künftiges Aufgabengebiet sowie die für die Aufgabe notwendigen Qualifikationen.

c) im dienstlichen Interesse liegende Fortbildungen:

Fortbildungen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die unmittelbar mit der auszuübenden Tätigkeit zusammenhängen und vom Dienstgeber als gewünschte Ergänzung der vorhandenen Qualifikation bewertet werden (Ergänzungsqualifikation).

d) dienstlich verwertbare Fortbildungen:

Fortbildungen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die dienstlich nutzbar sind, aber keine unmittelbar dienstlich erforderliche Qualifikation darstellen.

e) sonstige Fortbildungen

1. Fortbildungen nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW (AWbG NRW) oder
2. Fortbildungen, die lediglich in einen mittelbaren Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit stehen.“

Aus § 5 – Arbeitsbefreiung/Freizeitausgleich – der Dienstvereinbarung geht unter Punkt 2 hervor, dass für die Arbeitsbefreiung folgende Regelungen gelten:

„(2) für die Arbeitsbefreiung gelten folgende Regelungen:

- a) Für die Teilnahme an einer dienstlich angeordneten Fortbildung werden die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am Fortbildungsort sowie die notwendige Reisezeit, höchstens aber 10 Stunden pro Tag als Arbeitszeit angerechnet ...
- b) Für die Teilnahme an einer dienstlich notwendigen Fortbildung ist in vollem

Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren. Auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen bei denen die Teilnahme an der Fortbildung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, haben Anspruch auf Freizeitausgleich pro Fortbildungstag, jedoch höchstens bis zur durchschnittlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten ....

Über die Auffassung, ob es sich bei den genehmigten Schwerbehinderten Fortbildungen um dienstlich angeordnete oder um dienstlich notwendige Fortbildungen geht, bestehen zwischen der Klägerin und dem Beklagten unterschiedliche Auffassungen. Bereits im Juli 2018 hat der Beklagte bei einer Sichtung der von den Mitgliedern der Klägerin geltend gemachten Arbeitszeiten für die Fortbildung festgestellt, dass die Anrechnung der Arbeitszeiten nach seiner Auffassung nicht immer korrekt erfolgt sei. Er wies daraufhin die zuständigen Leitungskräfte als auch die Klägerin auf die nach seiner Auffassung korrekte Handhabung hin

Die Fortbildungszeiten für die Schulung gestaltet sich wie folgt:

*Die beantragten Schulungsveranstaltungen waren:*

1. 05.07.2018:            Betriebliches Eingliederungsmanagement  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Paderborn  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertretung
  
2. 19.11.-21.11.2018:    Aufbaukurs für Schwerbehindertenvertretungen  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Bad Fredeburg  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertretung
  
3. 27.11.2018:            Bildungsreformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben  
                                 Veranstalter: LWL Integrationsamt Westfalen, Witten  
                                 Teilnehmer: Schwerbehindertenvertretung.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass es sich bei den Schulungen der Schwerbehindertenvertretung um eine Fortbildung im Sinne von § 4 a der Dienstvereinbarung, also um eine dienstlich angeordnete Fortbildung handle, da es sich um eine Fortbildung zum Erwerb einer Zusatzqualifikation handle, die für die auszuübende Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung zwingend erforderlich sei, die somit nach der Dienstvereinbarung Fort - und Weiterbildung eine Anrechnung der Reisezeiten als Arbeitszeit zufolge habe. Die Klägerin bezieht sich hier auf die Randnummern 38-40 in Eichstätter Kommentar zu § 17 MAVO, Kosten der Mitarbeitervertretung.

Die Bewertung der Fahrt zur Schulung als Dienstreise beziehe sich auf alle Aspekte der Reisekostenordnung. Nach den Bestimmungen für Dienstreiseordnung sei somit die Entscheidung zu fällen, ob die Reisezeit als Arbeitszeit zu wert sei.

Die Dienstreiseordnung des Beklagten vom 29.07.2013 sieht für Dienstreisen u.a. folgende Regelungen vor:

“ .....die notwendige Reisezeit wird daneben grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden“

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, für den im Zusammenhang mit den Schulungsveranstaltungen

a) am 05.07.2018 für Frau (Schwerbehindertenvertretung) und (stellvertretender Schwerbehindertenvertreter)

b) am 19.11.-21.11.2018 für Frau (Schwerbehindertenvertretung) und (stellvertretender Schwerbehindertenvertreter)

erbrachten Zeitumfang den Umfang eines vollbeschäftigten Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung an Arbeitszeit zu berücksichtigen zuzüglich der Reisezeit für die Anfang und der Reisezeit für die Abfahrt, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er tritt dem klägerischen Vorbringen entgegen. Insbesondere ist er der Auffassung, dass für die Beurteilung maßgeblich die Regelungen in § 16 Abs. 1 MAVO seien. Gemäß § 52 Abs. 5 MAVO gelten für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter die §§ 15-20 MAVO entsprechend. Somit findet die Regelung zur Schulung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung in § 16 Abs. 1 MAVO entsprechende Anwendung. Danach sei der Klägerin auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Er bezieht sich weiter auf die Kommentierung von Fuhrmann in Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Kommentar zu Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 7. Auflage 2014, § 16 MAVO, Rn.53, wonach kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehe, wenn die Zeiten der Schulungsteilnahme (aber auch die Wege, Fahrt und Reisezeiten) außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen. In diesem Fall müssen die MAV Mitglieder einen entsprechenden Teil ihrer Freizeit opfern. Weiter heißt es in der Kommentierung: "Findet die Schulung außerhalb der normalen Arbeitszeit statt (zum Beispiel an einem arbeitsfreien Sonntag) gibt es überhaupt keinen Zahlungsanspruch, da bei der Nichtteilnahme an der Schulung auch keine Vergütung angefallen wäre. Auch Reisezeiten sind nur zu vergüten, soweit sie innerhalb der normalen Arbeitszeit liegen." Die Dienstvereinbarung vom 21.12.2015, die von der Klägerin zitiert werde, sei für die Beurteilung des Sachverhaltes ohne Belang.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen voll inhaltlich Bezug genommen. Die Akten des Verfahrens 3/19 KAG Münster lagen vor.

## II.

Die Klage ist begründet.

1. Die Klage vor dem kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet der MAVO zwischen Dienstgeber und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und

zwischen dieser und der MAVO werden gemäß § 2 Abs. 2 KAGO vom kirchlichen Arbeitsgericht entschieden.

Die Beteiligtenbefugnis ist in § 8 Abs. 2 KAGO geregelt. Rechtsstreitigkeiten über die nach § 52 Abs. 5 Satz 1 MAVO bestehende Pflicht des Dienstgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, sind im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu entscheiden. Vergleiche hierzu die Kommentierung von Thiel Rn 30 zu § 52 MAVO bei Thiel, Fuhrmann, Jüngst a.a.O.

## 2. Die Klage hat Erfolg.

Gemäß § 52 Abs. 5 der MAVO finden für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die §§ 15 bis 20 der MAVO entsprechende Anwendung.

Nach § 16 Abs. 1 MAVO ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung auf Antrag während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltung zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der Diözese oder Diözesan-caritasverband als geeignet anerkannt und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.

Entsprechend dieser Regelung hat die Schwerbehindertenvertretung in Person von Frau und Herrn an der Schulungsmaßnahme in Haltern teilgenommen und deren Lohn ist entsprechend dieser Regelung auch weiter gezahlt worden.

Ein weitergehender Anspruch, nämlich auf Vergütung der Reisezeiten, die nicht innerhalb der normalen Arbeitszeit liegen, besteht indessen auch.

Zwar führt Fuhrmann in Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungs-ordnung, in der 7. Auflage in den Randnoten 52 und 53 zu § 16 MAVO aus, dass das an einer erforderlichen Schulung teilnehmende Mitglied einer Mitarbeitervertretung Anspruch auf Fortzahlung seines eventuellen Arbeitsentgelts, inklusive aller Zuschläge hat. Das schließt, so die Kommentierung, auch die notwendigen Wege – Fahr - und Reisezeiten ein, die das Mitglied der MAV **innerhalb** der normalen Arbeitszeit aufwendet, um zur Schulung an - und abzureisen und gilt auch für Pausenzeiten des jeweiligen Seminartages. Liegen die Zeiten der Schulungs-maßnahmen (aber auch die Wege -, Fahrt - und Reisezeiten) **außerhalb** der normalen Arbeitszeit bestehe dagegen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Kommentierung beruft sich hier unter anderem auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vom 10.11.2004, 7 AZR 131/04.

Die Klägerin deutet in ihrer Klagebegründung die Aussage dieser Entscheidung, in der es um eine Teilzeitbeschäftigte geht. Diese kann einen Anspruch haben auf Ausgleich von Reisezeiten, die diese außerhalb ihrer Arbeitszeit aufwendet, um an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung teilzunehmen zu können. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 i. V. m. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann sie einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung haben. Das setzt aber voraus, dass die Teilzeitbeschäftigung die Ursache dafür ist, dass die Reise außerhalb

der Arbeitszeit durchgeführt wurde. Daran fehlt es, wenn die Reise auch dann außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hätte, wenn das Betriebsratsmitglied vollzeitbeschäftigt gewesen wäre.

Das bedeutet, dass grundsätzlich Reisezeiten **außerhalb** der Arbeitszeit nicht durch eine entsprechende Fortzahlung der Vergütung auszugleichen sind.

Soweit die Klägerin in ihrer Klageerwiderung, ausführt, "dass bei der Erstellung der Dienstvereinbarung alle Beteiligten, so auch der jetzige Vorstand, formuliert haben, dass es sich bei MAV - Fortbildungen um angeordnete Fortbildungen im Sinne des § 4 der Dienstvereinbarung handelt", müsste diese ergänzende "Vereinbarung" auch Inhalt der zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber beschlossenen Dienstvereinbarung geworden sein. Hiergegen spricht jedoch schon der § 38 Abs. 4 Satz 1 MAVO, nach der Dienstvereinbarungen gemeinsam beschlossen werden, schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen sind, was augenscheinlich nicht geschehen ist, so dass auch hieraus kein Anspruch der Klägerin für den Ausgleich der außerhalb der Dienstzeit liegenden An- und Abreiszeiten hergeleitet werden kann.

Die Klage hat aber dennoch Erfolg, weil ausweislich der Dienstvereinbarung vom 29.07.2013 bei Vorliegen einer Dienstreise die notwendige Reisezeit grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet wird, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt bis zu 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden.

Dass es sich vorliegend um Dienstreisen der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gehandelt hat, wird vom Beklagten nicht ausreichend substantiiert in Zweifel gezogen, zumal er auch die Kosten für die Schulungsveranstaltung übernommen, die Teilnahme an der Schulung und auch die Reisen genehmigt sowie die Reisekosten übernommen hat. Handelt es sich aber um eine Dienstreise, vgl. hierzu auch Anm. 39 zu § 17, Anm.49 zu § 16 sowie Anm. 85 zu § 15 im Eichstätter Kommentar, MAVO, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, KAGO, Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, 2. Auflage 2018, wonach die MAV Schulung im Gegensatz zur freiwilligen Fortbildung keine Form der (freiwilligen) Fortbildung darstellt, sondern wie eine Dienstreise zu behandeln ist, finden nach übereinstimmender Auffassung die in der Einrichtung geltenden Reisekostenordnungen Anwendung, wie hier die Dienstvereinbarung für Dienstreisen und Dienstfahrten vom 29.07.2013. Vgl. Fuhrmann in Thiel, Fuhrmann, Jüngst a.a.O. in Anm. 54 zu § 17 MAVO zur Geltung einer Reisekostenregelung und Eichstätter Kommentar a.a.O. Anm.43 zu § 17; Freiburger Kommentar, MAVO, 2/2018, § 15 Anm. 30 für die Geltung einrichtungsspezifischer Regelungen bei der Bewertung von Reisezeiten.

3. Gem. § 12 Abs. 1 KAGO werden in Verfahren vor den Kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen Gebühren nicht erhoben.
4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache, weil eine Einzelfallentscheidung vorliegt, weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch in dem Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

**Rechtsmittelbelehrung:**

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Haase

Kaup

Hardeweg