



Erzdiözese  
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht | c/o Erzb. Offizialat | Postfach | 79095 Freiburg

**Kirchliches Arbeitsgericht  
beim Erzb. Offizialat  
Geschäftsstelle**

Ansprechperson: [REDACTED]  
Tel. 0761 38 92 76 14  
Tel. 0761 38 92 7611 (Sekretariat)  
Fax 0761 38 92 7629  
KAG-Fr@ordinariat-freiburg.de  
Ihr Schreiben vom:  
Ihr Zeichen:  
Unser Zeichen: **M01/2022**

22.06.2022

- I. An die Antragstellerin
- II. An die Antragsgegnerin

**Verfahren  
vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht  
(einstweilige Verfügung)**

**Mitarbeitervertretung** [REDACTED]

[REDACTED]

- Antragstellerin -

**Verfahrensbevollmächtigte:** [REDACTED]

[REDACTED]

gegen

**die Katholische Kirchengemeinde** [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- Antragsgegnerin -

wegen

**Verstoßes gegen § 16 MAVO**

## Beschluss

Im o. g Sache hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm ohne mündliche Verhandlung am 22.06.2022 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin [REDACTED] am 28.06.2022 und 29.06.2022 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Schulungsveranstaltung „Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten“ im

und am 11.07.2022, 12.07.2022 und 13.07.2022 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Schulungsveranstaltung „Mit Kompetenz überzeugen – das MAV-Mitglied in seinen unterschiedlichen Rollen – gute Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber“ im

zu gewähren.

## Gründe

### I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung der Antragsgegnerin und besteht aus fünf Mitgliedern.

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung vom 21.4.2022 beschlossen, dass ihr Mitglied [REDACTED] am 28.06.2022 und 29.06.2022 an der Schulungsveranstaltung „Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten“ im

, am 11.07.2022, 12.07.2022 und 13.07.2022 an der Schulungsveranstaltung „Mit Kompetenz überzeugen – das MAV-Mitglied in seinen unterschiedlichen Rollen – gute Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber“ im

und am 16.09.2022 an der Schulungs-

veranstaltung „betriebliches Eingliederungsmanagement – Kompaktkurs“ im Tagungszentrum in teilnehmen soll.

Mit Schreiben vom 04.05.2022 teilte die Antragsgegnerin mit, dass nur die Fortbildung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement am 16.09.2022 genehmigt werden könne. Da Frau [REDACTED] „im nächsten Jahr in den wohlverdienten Ruhestand gehe, sprächen betriebliche Gründe gegen diese hohe Anzahl an Fortbildungen“. Mit weiterem Schreiben vom 17.05.2022 erläuterte die Antragsgegnerin, dass „mehr Schulungen und Fortbildungen aufgrund der geringen Stundenzahl nicht mehr möglich sind“. Frau [REDACTED] sei bereits für die MAV-Tätigkeit freigestellt, die restliche Arbeitszeit werde benötigt, um die notwendigen Buchhaltungsarbeiten durchzuführen. Weiterhin seien Einarbeitungszeiten für Frau [REDACTED] notwendig.

Mit dem am 02.06.2022 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die Mitarbeitervertretung den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel der Arbeitsbefreiung der Frau [REDACTED] zur Teilnahme an den aus dem Tenor ersichtlichen Schulungsveranstaltungen. Frau [REDACTED] habe einen Anspruch auf Teilnahme an den Schulungen, denn die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 MAVO lägen vor. Die beantragten Schulungsveranstaltungen im [REDACTED] seien von der Erzdiözese [REDACTED] als geeignet anerkannt und vermittelten grundlegende und somit erforderliche Kenntnisse für die Tätigkeit der Antragstellerin. Themenschwerpunkte der Schulung Ende Juni seien die Beteiligungsrechte im Überblick, die einzelnen Verfahrensschritte der Beteiligung nach MAVO sowie die Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte vor der Einigungsstelle und dem kirchlichen Arbeitsgericht. Themenschwerpunkte der Schulung Mitte Juli seien die Optimierung der Zusammenarbeit und Kommunikation mit der Antragsgegnerin, Rollenfindung und Konfliktbewältigung. Insbesondere verstoße die Ablehnung der Schulungsteilnahme mit dem Hinweis, dass ein entsprechender Freizeitausgleich aufgrund der geringen wöchentlichen Anzahl an Arbeitsstunden nicht möglich sei, eindeutig gegen die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung und benachteilige Frau [REDACTED]. Durch die Neuregelung des § 16 Abs. 1 S. 3 MAVO aus dem Jahr 2010 sei ausdrücklich klargestellt, dass teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV kein Sonderopfer mehr erbringen müssten, wenn sie außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit an MAV-Schulungen teilnehmen. Dringende betriebliche Gründe, die eine Ablehnung der Schulungsteilnahme

begründen würden, lägen nicht vor. Der Antragsgegnerin stünden insgesamt sieben Pfarrsekretärinnen zur Verfügung, sodass die zeitweilige Abwesenheit von Frau [REDACTED] im Pfarrbüro aufgrund der Teilnahme an zwei Schulungen und nachfolgendem Freizeitausgleich kompensiert werden könne. Frau [REDACTED] Anwesenheit sei nicht zwingend notwendig. Die Antragsgegnerin habe allenfalls einen organisatorischen Planungsaufwand. Dieser stelle jedoch keinen dringenden betrieblichen Grund dar, sondern allenfalls einen einfachen betrieblichen Grund. Auch der Rentenbeginn der Frau [REDACTED] am 30.11.2023 stünde der Schulungsteilnahme nicht entgegen. Auch Mitglieder der MAV, die in den nächsten Jahren in Rente gingen, hätten einen Anspruch auf die Teilnahme an MAV-Schulungen.

Der Antrag auf einstweilige Verfügung sei eilbedürftig, da die erste Schulungsveranstaltung bereits am 28. und 29.06.2022 stattfinde. Bis zum Beginn der Veranstaltung sei ein Hauptsacheverfahren aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchführbar. Auf ihrer Sitzung vom 19.05.2022 habe die Antragstellerin deshalb beschlossen, den Schulungsanspruch ihres Mitglieds [REDACTED] im Wege der einstweiligen Verfügung klären zu lassen.

### **Die Antragstellerin beantragt:**

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin [REDACTED] [REDACTED] am 28.06.2022 und 29.06.2022 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Schulungsveranstaltung „Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten“ im

und am 11.07.2022,  
12.07.2022 und 13.07.2022 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Schulungsveranstaltung „Mit Kompetenz überzeugen – das MAV-Mitglied in seinen unterschiedlichen Rollen – gute Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber“ im -

, zu gewähren.

### **Die Antragsgegnerin beantragt, sachdienlich aufgefasst,**

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Es sei unumstritten, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung gemäß § 16 Abs. 1 MAVO Anspruch auf Schulungen hätten. Bisher seien Schulungsmaßnahmen, soweit möglich, immer genehmigt, bezahlt und die Mitarbeiter unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt worden. Derzeit liefen Bewerbungen, um die MAK im Sekretariat wieder aufzubauen. Frau [REDACTED] gehe im November 2023 in den Ruhestand und übe ihre Tätigkeit derzeit in Altersteilzeit-Teilzeit aus. Sie sei derzeit die Einzige, die Abrechnungen erledige. Es werde derzeit eine Kollegin in die Abrechnung eingearbeitet. Andere Schulungen seien Frau [REDACTED] genehmigt worden. Der Zeitpunkt sei gänzlich unglücklich, Abrechnungen im Rückstand. Bei 15 Wochenstunden, davon einen Tag für die MAV-Sitzung, bleibe wenig Zeit für die tatsächliche Arbeit übrig.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze verwiesen.

Mit der Eingangsverfügung vom 07.06.2022 wurde der Antragsgegnerin wie folgt aufgegeben: „Sollte die Antragsgegnerin der Auffassung sein, dass dringende dienstliche Erfordernisse den begehrten Schulungsteilnahmen entgegenstehen, mögen diese konkret und detailliert sowie differenzierend zwischen den einzelnen Schulungen (Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten, mit Kompetenz überzeugen) und unter Auseinandersetzung mit dem Vorbringen in der Antragsschrift vorgebracht werden.“

## II.

Dem Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist stattzugeben.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Gemäß § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 16 Abs. 1 MAVO kann das Kirchliche Arbeitsgericht auf Antrag der Mitarbeitervertretung bei ablehnenden Entscheidungen des Dienstgebers über die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen in Streitfällen angerufen werden.

2. In Fällen, in denen eine rasche Entscheidung zur Frage der Teilnahme an einer Schulung erforderlich wird, um eine Veranstaltung nicht zu versäumen, ist eine einstweilige Verfügung zur Ermöglichung der Teilnahme an der Schulung zulässig (MAVO/Fuhrmann, 8. Aufl., § 16 MAVO Randnummer 166). Für das Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten ist dies im Gegensatz zur Rechtslage im staatlichen Recht unstrittig (Joussen in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 16 Randnummer 135 mit zahlreichen weiteren Nachweisen).
3. Für den geltend gemachten Antrag besteht sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund.
  - a) Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese für die Arbeit in der MAV erforderliche Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.
  - b) Dem folgend liegen die Voraussetzungen für eine Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen vor.
    - aa. Die Schulung vom 28. und 29.06.2022 vermittelt für die Arbeit der MAV erforderliche Kenntnisse. Sie widmet sich den Mitbestimmungsrechten und damit einem ganz zentralen Betätigungsfeld der Mitarbeitervertretung. Es handelt sich hierbei um Grundkenntnisse, die jedes MAV-Mitglied haben muss (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO 8. Aufl. § 16 Rn. 29 ff.).
    - bb. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist darüber hinaus der Auffassung, dass auch die Schulung vom 11. bis 13.7.2022 Kenntnisse vermittelt, die für die MAV-Arbeit erforderlich sind. Es handelt sich hierbei zwar um keine Schulung, die rechtliche Kenntnisse zum Gegenstand hat. Sie nimmt aber ausweislich der als Anlage 3 vorgelegte Ausschreibung die Rolle des MAV-Mitglieds als

Ansprechpartner, Kommunikations-, Verhandlungs- und Konfliktpartner des Dienstgebers in den Blick und hat zum Inhalt, Gespräche, Verhandlungen und Konflikte mit dem Dienstgeber sinnvoll vorzubereiten, zu strukturieren und kompetent führen zu können. Diese Qualifikationen sind nach der Wertung und Einschätzung des Gerichts absolute Schlüsselqualifikationen, um dem Amt einer Mitarbeitervertreterin gut gerecht werden zu können, auch und gerade zum Nutzen des Dienstgebers. Denn mit einer in der Kommunikation und im Konfliktmanagement gut geschulten Mitarbeitervertretung werden sich in der Regel effektiver und besser Ergebnisse im Sinne der gesamten Dienstgemeinschaft erzielen lassen.

cc. Die Schulungsveranstaltungen sind von der Erzdiözese auch als geeignet anerkannt.

dd. Dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse stehen der Teilnahme von Frau [REDACTED] an den begehrten Schulungsveranstaltungen nicht entgegen. An die dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse sind, schon wegen der Gesetzessystematik, die einen Anspruch auf Schulung gewährt, hohe Anforderungen zu stellen. Es reicht insbesondere nicht aus, dass es für die Einrichtungsleitung zu Schwierigkeiten führt, eine Vertretung zu organisieren (Joussen, aaO Randnummer 72). Dies ergibt sich bereits daraus, dass die entgegenstehenden Umstände „dringend“ sein müssen. (Eichstätter Kommentar/Eder, MAVO/KAGO 2. Aufl. § 16 MAVO Randnummer 41). Abzustellen ist auf eine zwingende Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin (Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Beschluss vom 08.05.2015 - M49/15). Bei Anwendung dieses gebotenen strengen Maßstabs ist nicht ersichtlich, dass dringende betriebliche Gründe vorliegen. Mit gerichtlicher Verfügung vom 07.06.2022 wurde der Antragsgegnerin aufgegeben, „konkret und detailliert sowie differenzierend zwischen den einzelnen Schulungen und unter Auseinandersetzung mit dem Vorbringen in der Antragsschrift“ zu den dringenden dienstlichen Erfordernissen Stellung nehmen. Dem ist die hierfür darlegungsbelastete Antragsgegnerin bereits nicht ausreichend nachgekommen. Sie hat zwar darauf Bezug genommen, dass die Klägerin die einzige sei, die derzeit Abrechnungen erledige und der Zeitpunkt bezüglich der Teilnahme an den

Schulungen „gänzlich unglücklich“ sei. Eine konkrete und detaillierte Darstellung der dringenden dienstlichen Erfordernisse ist hierin aber nicht zu sehen. Es ist nicht vorgetragen, warum gerade die geplanten Schulungsteilnahmen die Abrechnungsbearbeitung bei der Antragsgegnerin in nicht mehr hinnehmbarer Weise verhinderten bzw. verzögerten. Etwas anderes ergibt sich auch nicht mit Blick auf den Vortrag der Antragsgegnerin, dass bei einer wöchentlichen Arbeitszeit der Frau [REDACTED] von 15 Stunden ein Großteil der Zeit durch MAV-Aktivitäten in Anspruch genommen werde. Denn durch den in § 16 Abs. 1 S. 3 MAVO festgelegten Anspruch auf Freizeitausgleich, begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung, wird klargestellt, dass teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern eine Schulungsteilnahme gerade nicht mit dem Verweis auf ihre Teilzeittätigkeit verwehrt werden kann und der Dienstgeber den durch die Schulungsteilnahme entstehenden Anspruch auf Freizeitausgleich grundsätzlich hinzunehmen hat. Eine detailliertere Auseinandersetzung mit dem Vortrag der Antragstellerin, geschweige denn eine nach den Schulungen differenzierende, wie vom Kirchlichen Arbeitsgericht erbeten, nimmt die Antragsgegnerin von vornherein nicht vor, so dass für das Gericht auch mit Blick darauf entgegenstehende dringende dienstliche Erfordernisse nicht erkennbar sind.

ee. Weitere Gründe, die gegen einen Anspruch auf Schulungsteilnahme sprechen, liegen ebenfalls nicht vor. Die dreiwöchige Höchstfrist aus § 16 Abs. 1 S. 1 MAVO ist nicht überschritten. Das Kirchliche Arbeitsgericht verkennt auch nicht, dass in der Kommentarliteratur vertreten wird, dass bei Mitarbeitervertretern, die demnächst aus dem kirchlichen Dienst ausscheiden, z.B. wegen Eintritts in den Altersruhestand, eine Schulung regelmäßig nicht erforderlich ist (so Thiel/Fuhrmann/Jüngst MAVO 8. Aufl. § 16 Rn. 22). Vorliegend ist eine Auseinandersetzung mit diesem Ansatz aber bereits deshalb nicht erforderlich, weil Frau [REDACTED] nicht demnächst aus dem Dienst ausscheidet. Ihr Rentenbeginn liegt am 30.11.2023. Dies ist nicht demnächst, denn dies würde erfordern, dass sie in „absehbarer/nächster Zeit“ aus dem Dienst ausscheiden würde (siehe hierzu die auf der Internetseite Duden.de genannten Synonyme für demnächst).



Nach alledem besteht ein für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderlicher Verfügungsanspruch.

- c) Ein Verfügungsgrund ist ebenfalls gegeben, weil die Schulungen bereits am 28. und 29. Juni bzw. vom 11. bis 13. Juli stattfinden und ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung eine Teilnahme unmöglich wäre. Ein Hauptsacheverfahren wäre vor der Schulung nicht mehr durchführbar. Das erkennende Gericht verkennt bei der Bejahung des Verfügungsgrundes nicht, dass durch die einstweilige Verfügung endgültige Tatsachen geschaffen werden; dies steht einer Regelung auf diesem Weg aber dann nicht entgegen, wenn diese wie hier dringend geboten ist (siehe hierzu ausführlich KAG Freiburg, Beschluss vom 19.06.2009, Az.11/2009).

Nach alledem ist dem Antrag der Antragstellerin vollumfänglich stattzugeben.

4. Gemäß § 52 Abs. 2 KAGO ergeht die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch den Vorsitzenden allein.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung kann die Antragsgegnerin binnen einer Notfrist von zwei Wochen beim Kirchlichen Arbeitsgericht Freiburg, beim Erzbischöflichen Offizialat, Herrenstraße 11, 79098 Freiburg, Telefax: 0761-38927-629, sofortige Beschwerde gemäß den §§ 55 KAGO, 78 Satz 1 ArbGG, 567 ff. ZPO einlegen. Das Beschwerdeverfahren endet mit der Entscheidung des Gerichts, ob der Beschwerde abzuhelpen ist. Eine Vorlage der Beschwerde an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ist wegen § 47 Abs. 4 KAGO nicht statthaft (KAGH, 6.4.2011, K 04/11).

Gez. Dr. Gohm

Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Beglaubigt

Offizialatsoberrat