

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Az.: 3/19-KAG Münster

Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Klägerin:	MAV Caritasverband
vertreten durch:	Vors.
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
und den beisitzenden Richter	Wolfgang Hardeweg

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24.10.2019 entschieden:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, für den im Zusammenhang mit der Schulungsverpflichtung von 10.12.2018 bis 11.12.2018 erbrachten Zeitumfang den Umfang eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung
 - – Teilzeitkraft
 - – Teilzeitkraft
 - – Teilzeitkraft
 - – Teilzeitkraft

- – Teilzeitkraft
- – Vollzeitkraft
- – Teilzeitkraft

an der Arbeitszeit zu berücksichtigen zuzüglich der Reisezeit für die Anfahrt und der Reisezeit für die Abfahrt, soweit die anzurechnende Zeit 10 Stunden der täglichen Arbeitszeit nicht überschreitet.

2. Die notwendigen Auslagen der Klägerin trägt der Beklagte.
3. Eine Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes., vertreten durch die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Beklagter ist der Caritasverband vertreten durch den hauptamtlichen Vorstand,.

Gegenstand der Klage ist die Teilnahme fast aller Mitglieder der Klägerin an einer Fortbildung vom 10. bis 11. Dezember 2018 in der Heimvolkshochschule Könzgenhaus in Haltern. Für die Teilnahme an dieser Fortbildung wurden von den Mitgliedern der Klägerin zunächst separate Dienstreiseanträge gestellt. Diese wurde vom Beklagten jeweils abgelehnt. Zur Begründung wies der Beklagte mit seiner E-Mail vom 15. November 2018 darauf hing, dass es sich um keine Dienstreise handele, sondern um eine Schulungsmaßnahme gemäß § 16 MAVO. Der Beklagte forderte die Klägerin auf, für die Schulung jeweils einen Fortbildungsantrag einzureichen. Aus Gründen der Planungssicherheit wurde gleichzeitig eine Genehmigung der Teilnahme an der Schulung mit Arbeitsbefreiung gemäß § 16 Abs. 1 MAVO und eine Kostenübernahme genehmigt. Die Mitglieder der Klägerin stellten entsprechende Fortbildungsanträge, die vom Beklagten genehmigt wurden.

Die Fortbildungszeiten für die Schulung gestalteten sich wie folgt:

Montag, 10.12.2018, 9.00-18.15 Uhr	Einführung in das Thema Arbeitssicherheit
Dienstag, 11.12.2018, 9.00-16.30 Uhr	Arbeitseinheiten, Zusammenfassung, Abschlussrunde.

Der Streit der Parteien geht darum, dass der Beklagte entgegen der Vorgehensweise für Schulungsveranstaltungen in der Vergangenheit die Reisezeiten nicht als Dienstreise berücksichtigt und somit die anrechenbare Arbeitszeit um die Zeit der Dienstreisen zur Anfahrt und Abfahrt kürzt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass sich bereits aus einer Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung vom 21.12.2015 mit dem Beklagten ergebe, dass es sich hierbei um eine dienstlich angeordnete Fortbildung handele, da es sich um eine Fortbildung zum Erwerb einer Zusatzqualifikation handele, die für die auszuübende Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung zwingend erforderlich sei, die somit nach der Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung eine Anrechnung der Reisezeiten als Arbeitszeit zur Folge habe.

„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

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

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

Im übrigen hätten bei der Erstellung der Dienstvereinbarung alle auch der Beklagte formuliert, dass es sich bei MAV - Fortbildungen um angeordnete Fortbildungen im Sinne des § 4 der Dienstvereinbarung handele.

Die Klägerin ist daher der Auffassung, dass die Reisekostenregelungen des Beklagten der Bewertung zu Grunde zu legen seien.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, für den im Zusammenhang mit der Schulungsverpflichtung von 10.12.2019 bis 11.12.2018 erbrachten Zeitumfang den Umfang eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- – Teilzeitkraft
- – Vollzeitkraft
- – Teilzeitkraft

an der Arbeitszeit zu berücksichtigen zuzüglich der Reisezeit für die Anfahrt 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 ist der Auffassung, dass die Reisekostenvereinbarung im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 21.12.2015 schon deshalb nicht einschlägig sei, da die Fortbildung nicht dienstlich angeordnet worden sei. Es handele sich um eine Schulungsmaßnahme, die von der Mitarbeitervertretung in Eigeninitiative besucht worden sei und für die er eine entsprechende Genehmigung erteilt habe. Die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung im Caritasverband fänden auf Fortbildungen im Rahmen der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung beziehungsweise Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich keine Anwendung, da es sich bei diesen Tätigkeiten gemäß § 15 Abs. 1 MAVO um eine ehrenamtliche Tätigkeit handele. Maßgeblich für die Beurteilung seien die Regelungen in § 16 Abs. 1 MAVO. Danach sei den Mitgliedern der Klägerin auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Er zitiert hierzu weiter die Vorschrift der MAVO: „Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.“ Schon der Wortlaut sei eindeutig, es gehe um eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge.

In seiner Klageerwiderung bezieht sich der Beklagte insbesondere auch auf die Kommentierung von Fuhrmann in Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 7. Auflage 2014 zu § 16 MAVO, Rn. 53, wonach Reisezeiten nur zu vergüten seien, soweit sie innerhalb der normalen Arbeitszeit liegen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vollinhaltlich Bezug genommen. Die Akten 5/19 KAG Münster haben vorgelegen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die Klägerin verlangt zu Recht die Berücksichtigung der Reisezeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an Schulungen, auch wenn diese nicht innerhalb der Normalarbeitszeit liegen, soweit die Zeit der Schulungsmaßnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt zehn Stunden nicht überschreitet.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO des Bistum Münster. Sie betrifft die Frage der Anrechnung von Arbeitszeit und Reisezeit bei anerkannten Schulungsmaßnahmen nach § 16 MAVO Münster.
2. Die Klage ist begründet.

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 Diözesancaritasverband als geeignet anerkannt und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. Entsprechend dieser Regelung haben die Mitglieder der Mitarbeitervertretung der Klägerin 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 a.a.O. 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-, Fahrt- 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 Schulungsmaßnahmen (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 Mitarbeitervertretung 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 im Könzgen Haus in Haltern 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 und 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 Arbeitssachen 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