

LEITSATZ

- 1. § 16 Abs. 1 MAVO gewährt für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen lediglich eine Arbeitsbefreiung, nicht aber einen Freizeitausgleich. Auch Reisezeiten sind nur zu vergüten, soweit sie innerhalb der Normalarbeitszeit liegen.**
- 2. Es stellt keine ungerechtfertigte Benachteiligung des MAV-Mitglieds dar, wenn die An- und Abreisezeit zu erforderlichen Schulungen nach § 16 MAVO im Einzelfall nicht – wie Dienstreisezeiten zu beruflichen Zwecken – als Arbeitszeit behandelt wird. Der kirchliche Gesetzgeber darf – ebenso wie der staatliche – Differenzierungen mit Rücksicht auf das Ehrenamtsprinzip vornehmen.**

**PDEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF**

M 08/2023



**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

XX

- Beklagter– und Revisionskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Mitglied der Mitarbeitervertretung

- Klägerin- und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17.05.2024 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L. sowie die Beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Andreas Franken

für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Münster, Nordrhein-Westfälischer Teil, vom 31.08.2023 – 8/23 – KAG-MS – teilweise abgeändert:

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

2. Der Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschl. der Kosten für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten noch über die Gewährung einer Arbeitsbefreiung im Umfang von 1,4 Stunden für die An- und Abreise zu einer Schulungsveranstaltung „MAV – Kompaktkurs“.

2 Die Klägerin ist Vollzeitbeschäftigte des Beklagten und Mitglied der beim Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung (MAV). In der Einrichtung besteht eine flexible Arbeitszeitregelung. Danach beginnt die Kernarbeitszeit in der Beratungsstelle um 08.00 Uhr und endet um 17.00 Uhr. Für die Wahrnehmung von Terminen außerhalb der Kernarbeitszeit ist eine Klärung mit der Einrichtungsleitung erforderlich. Im Rahmen der Gleitzeitregelung kann die Klägerin ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Sie kann im Rahmen der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 39 Stunden die tägliche Arbeitszeit unter Beachtung der betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich festlegen.

3 In der Zeit vom 05.09.2022 bis zum 09.09.2022 nahm die Klägerin an der Schulungsveranstaltung „MAV-Kompaktkurs“ im X, X, teil. Ausweislich des Schulungsprogramms (Blatt 16 ff der Akten) begann die Schulung am ersten Tag um 10.00 Uhr und sollte am letzten Tag um 14.45 Uhr enden. Für die An- und Abreise benötigte die Klägerin jeweils 0,7 Stunden.

Der Beklagte schrieb dem Arbeitszeitkonto der Klägerin für die Zeit der Seminarteilnahme pro Tag 7,8 Stunden gut und lehnte eine zusätzliche Berücksichtigung der Reisezeit ab.

Mit der Klage hat die Klägerin ihr Begehren weiter verfolgt. Sie hat gemeint, die An- und Abreisezeit zu dem Seminar sei wie Arbeitszeit zu behandeln. Sie behauptet, das Seminar habe am 09.09.2022 erst um 17.00 Uhr geendet.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. den Beklagten zu verurteilen, ihr insgesamt 1,4 Stunden Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die An- und Abreise zum Seminar „MAV-Kompaktkurs“ zu gewähren;**
- 2. den Beklagten zu verurteilen, Dienstreisezeiten innerhalb der Arbeitszeit der jeweiligen Vertreter:innen der Klägerin im Zusammenhang mit Schulungen, an denen Vertreter:innen der Klägerin teilnehmen, dauerhaft anzuerkennen.**

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, § 16 MAVO treffe für Reisezeiten im Zusammenhang mit den MAV-Schulungen eine abschließende Regelung, welche den Arbeitsbefreiungstatbestand auf die tägliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters begrenze. Da eine geplante bzw. dienstplanmäßige Arbeitszeit der Klägerin nicht bestehe, sei nach dem Referenzprinzip eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden zu berücksichtigen. Insoweit sei eine Arbeitsbefreiung durch Zeitgutschrift erfolgt.

Mit Urteil vom 31.08.2023 hat das Kirchliche Arbeitsgericht den Beklagten verurteilt, der Klägerin Arbeitsbefreiung in Höhe von 1,4 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren, die Klage im Übrigen abgewiesen und die Revision zugelassen.

10 Der Beklagte hat gegen das am 05.09.2023 zugestellte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts am 02.10.2023 Revision eingelegt, die nach Verlängerung der Begründungsfrist am 04.12.2023 begründet worden ist. Er rügt einen Verstoß gegen § 16 Absatz 1 MAVO. Soweit die Zeit der Teilnahme an der MAV-Schulung bzw. die Reisezeit über die individuelle Arbeitszeit hinausgehe, sei diese Zeit nicht zu berücksichtigen. Ein über die persönliche Arbeitszeit hinausgehender Freizeitausgleichsanspruch bestehe nicht.

11 Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Münster vom 31.08.2023 – 8/23-KAG-MS, soweit der Klage stattgegeben wurde, aufzuheben und die Klage insgesamt abzuweisen.

12 Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

13 Sie verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen. Bei zutreffender Betrachtung erfasse die Regelung des § 16 MAVO ausschließlich die Schulungsmaßnahmen selbst, nicht jedoch die An- und Abreisezeiten, die unmittelbar von § 15 MAVO erfasst würden. Immer dann, wenn sich die Schulung als erforderlich im Sinne von § 16 Absatz 1 Satz 1 MAVO darstelle, handele es sich insoweit um ebenfalls erforderliche Gremienarbeit.

Entscheidungsgründe:

I.

14 Die Revision des Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft sowie rechtzeitig eingelegt und begründet worden ist (§ 50 Absatz 1 und 2 KAGO).

II.

15 Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg.

16 Ein Anspruch der Klägerin auf eine weitere Zeitgutschrift für die An- und Abreisezeit zu der
MAV-Schulung vom 05. bis zum 09.09.2022 besteht nicht. Er folgt weder aus § 16 MAVO
noch aus § 15 MAVO.

17 1. Nach § 16 Absatz 1 MAVO ist Mitgliedern der Mitarbeitervertretung auf Antrag der
Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung
unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren,
wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse
vermitteln, von der Diözese oder dem XX als geeignet anerkannt sind und dringende
dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.

18 Unstreitig war das von der Klägerin besuchte Seminar „MAV-Kompaktkurs“ eine für die
Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderliche und als geeignet anerkannte
Schulungsveranstaltung, die den Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der
Bezüge auslöste. Dieser Anspruch ist auch durch die Zeitgutschrift im Umfang der
durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,8 Stunde pro Arbeitstag eines Vollzeitbeschäftigten
erfüllt worden. Einen weitergehenden Freizeitausgleichsanspruch für den Fall, dass diese
regelmäßige individuelle Arbeitszeit überschritten worden wäre, sieht das Gesetz nicht vor.

19 Am Anreisetag begann die Fortbildung um 10.00 Uhr und endete um 18.15 Uhr. Zuzüglich
der Reisezeit betrug die Zeit mithin 8,85 Stunden. Am Abreisetag begann die Fortbildung
um 09.00 Uhr und endete laut Programm um 14.45 Uhr. Zuzüglich der Reisezeit von 0,7
Stunden betrug die gesamte Fortbildungszeit 6,45 Stunden, nach dem bestrittenen Vortrag
der Klägerin bei einem Ende erst gegen 17.00 Uhr, betrüge die Gesamtzeit 8,7 Stunden. Es
kann nicht festgestellt werden, dass die Klägerin bei ihrer Arbeit in der Einrichtung an den
Fortbildungstagen mehr als 7,8 Stunden gearbeitet hätte. Daher bleibt es bei der
Arbeitsbefreiung gemäß § 16 Absatz 1 Satz 1 MAVO in diesem Umfang.

20 Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat bereits mit Urteil vom 25.04.2008 (M 02/2008)
entschieden, dass § 16 Absatz 1 MAVO Mitgliedern der MAV für die Teilnahme an
Schulungsveranstaltungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt, nicht
aber Freizeitausgleich für die Dauer der Schulungsveranstaltungen und den dazugehörenden
Reisezeiten, die ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit liegen. Es bestehe keine
Regelungslücke, die durch eine Analogie zu § 15 Absatz 4 MAVO zu schließen wäre. Soweit
eine unterschiedliche Regelung bestehe, sei es Sache des Kirchlichen Gesetzgebers, nicht

aber Aufgabe der Rechtsprechung der Kirchlichen Arbeitsgerichte, anderweitige Lösungen zu finden.

21 Daran hat sich im Grundsatz nichts geändert. § 16 MAVO gewährt – für vollzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder – lediglich eine Arbeitsbefreiung, nicht aber einen Freizeitausgleich. Bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb der individuellen Arbeitszeit gibt es keine § 15 Absatz 4 MAVO entsprechende Regelung. Nehmen teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV an ganztägigen Schulungen oder vollzeitbeschäftigte Mitglieder an Schulungen an arbeitsfreien Tagen teil, erbringen sie ein besonderes Freizeitopfer (vgl. Freiburger Kommentar/Joussen, § 16 Rdnr. 92). Die erhebliche Benachteiligung für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder, die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof seinerzeit angesprochen hatte, hat der kirchliche Gesetzgeber im Anschluss an die staatliche Regelung in § 37 Absatz 6 BetrVG durch die Einfügung des Satzes 3 in § 16 Absatz 1 MAVO im Jahr 2010 beseitigt. Danach haben teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV einen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn sie an erforderlichen Schulungsveranstaltungen teilnehmen, die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegen. Allerdings ist der Umfang des Anspruchs pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der MAV. Darin kommt gleichzeitig – wie in der staatlichen Regelung – zum Ausdruck, dass eine Arbeitsbefreiung maximal für die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers möglich ist.

22 In der Gesetzesbegründung zu § 37 Absatz 6 BetrVG (Drucksache 14 / 5741 – BetrVG – Reformgesetz) heißt es hinsichtlich der Einbeziehung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder und zur generellen Begrenzung des Ausgleichsanspruchs unter anderem:

„Auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Betriebsratsmitglieder erscheint es nicht angebracht, von ihnen (teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder) grundsätzlich ein größeres Freizeitopfer für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu fordern als von den vollzeitbeschäftigten Mitgliedern. Kein Ausgleichsanspruch, weil nicht aus betriebsbedingten Gründen veranlasst, besteht in den Fällen, wenn zum Beispiel die Schulung eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds an einem Schultag einmal länger als die betriebliche Arbeitszeit dauert oder wenn ein Betriebsratsmitglied eines von Montag bis Freitag arbeitenden Betriebs an einem arbeitsfreien Samstag an einer Schulung teilnimmt.

23 *Die umfangmäßige Begrenzung des Ausgleichsanspruches in dem neuen Satz 2
zweiter Halbsatz dient insbesondere dem Zweck zu verhindern, dass an einer
Schulungsveranstaltung teilnehmende teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder
bessergestellt werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen im Betrieb.“*

24 Aus diesem Regelungszusammenhang und der vorgenommenen Begrenzung des
Ausgleichsanspruches in § 37 Absatz 6 BetrVG ergibt sich, dass nach wie vor Freizeitorfer
bei Schulungsteilnahmen nicht generell ausgeschlossen werden sollten (vgl. Sächsisches
LAG, Urteil vom 21.03.2022 – 2 Sa 77/21 mit weiteren Nachweisen). Auch die
vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder sollen nicht bessergestellt werden als ihre
vollzeitbeschäftigten Arbeitskollegen, die dem Betriebsrat nicht angehören. Das wäre weder
mit der Kennzeichnung der Tätigkeit als Ehrenamt noch mit § 78 Satz 2 BetrVG vereinbar.
Wenn die vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder einen unbeschränkten
Ausgleichsanspruch hätten, könnte auch die bezweckte Gleichbehandlung der
Betriebsratsmitglieder nicht erreicht werden, weil den teilzeitbeschäftigten Mitgliedern dann
bei Teilnahme an derselben Schulung ggf. weiterhin ein Freizeitorfer abverlangt würde.

25 Im Gegensatz zur allgemeinen Regelung des § 37 Absatz 3 BetrVG ist der Umfang des
Ausgleichsanspruches daher nach der ausdrücklichen Anordnung des § 37 Absatz 6 Satz 2
Halbsatz 2 BetrVG auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt
(vgl. Sächsisches LAG 21.03.2022 – 2 Sa 77/21; Fitting, BetrVG, § 37 Rdnr.193).

26 Für die Regelung in § 16 Absatz 1 MAVO kann im Ergebnis nichts anderes gelten. Dem
kirchlichen Gesetzgeber ging es bei der Ergänzung in § 16 Absatz 1 Satz 3 MAVO erkennbar
um eine Gleichbehandlung der MAV-Mitglieder in Parallele zu den Regelungen des BetrVG
(zutreffend Freiburger Kommentar/Joussen, § 16 Rdnr. 98). Nunmehr ist klargestellt, dass
das teilzeitbeschäftigte Mitglied der MAV einen Anspruch auf Freizeitausgleich hat, wenn
es an einer erforderlichen Schulung außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit teilnimmt.
Dieser Anspruch ist allerdings beschränkt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten
Mitglieds der MAV.

27 Aus der Zusammenschau mit § 16 Absatz 1 Satz 1 MAVO folgt, dass diese Begrenzung
auch für vollzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV gilt. Denn dort ist lediglich von
„Arbeitsbefreiung“ und nicht von „Freizeitausgleich“ die Rede. Nach dem insoweit

anzuwendenden Lohnausfallprinzip besteht bei Schulungen außerhalb der Arbeitszeit oder bei solchen, die die betriebliche Arbeitszeit überschreiten, kein Entgeltanspruch (vgl. Freiburger Kommentar/Joussen, § 16 Rdnr. 91). Auch Reisezeiten sind nur zu vergüten, soweit sie innerhalb der Normalarbeitszeit liegen (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 16 Rdnr. 58).

2. Ein weitergehender Anspruch auf „Freizeitausgleich“ lässt sich auch nicht aus § 15 Absatz 4 MAVO herleiten, wie die Klägerin meint. Es besteht auch keine Regelungslücke – wie das Kirchliche Arbeitsgericht anzunehmen scheint –, die durch eine analoge Anwendung des § 15 Absatz 4 MAVO zu schließen wäre (so schon KAGH vom 25.04.2008 – M 02/2008; Thiehl / Fuhrmann / Jüngst, § 16 Rdnr. 59; Freiburger Kommentar / Joussen, § 16 Rdnr. 92).

Es ist eben nicht so, dass es sich bei der Schulungsteilnahme um „Arbeitszeit“ im Rechtssinne handelt. Nach Artikel 2 Nummer 1 RL 2003 / 88 / EG vom 04.11.2003 ist Arbeitszeit „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und / oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Im Unterschied dazu ist nach Nummer 2 Ruhezeit „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“. Die mit der Schulungsteilnahme verbundene Betriebsratstätigkeit kann nicht als Arbeitszeit in diesem Sinne angesehen werden, denn das Mitglied steht dem Arbeitgeber in dieser Zeit gerade nicht zur Verfügung. Vielmehr nimmt es die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes wahr (vgl. Sächsisches LAG 21.03.2022 – 2 Sa 77/21, Rdnr 38). Ebenso handelt es sich bei der MAV-Tätigkeit nicht um eine ohne Weiteres zu vergütende Arbeitsleistung, sondern gemäß § 15 Absatz 1 MAVO grundsätzlich um die Ausübung eines unentgeltlichen Ehrenamts (vgl. bereits KAGH 25.04.2008 – M 02/2008, Rdnr 22; BAG 26.09.2018 – 7 AZR 829/16 mit weiteren Nachweisen). §§ 15 Absatz 4 ff. und 16 Absatz 1 MAVO schaffen insoweit erst einen sachlich definierten Ausgleich zugunsten der MAV-Mitglieder, indem sie bestimmte Tätigkeiten wie Arbeitszeit behandeln. Die in sich abgeschlossene Sonderregelung des § 16 Absatz 1 MAVO für die Schulung der MAV kann nicht durch Rückgriff auf die weitergehenden Regelungen in § 15 Absatz 4 ff. MAVO ergänzt werden.

Auch wenn unstreitig ist, dass Dienstreisezeiten der Klägerin, die sie zu beruflichen Zwecken aufwendet, wie Arbeitszeit behandelt werden, folgt daraus nicht zwangsläufig, dass für Reisezeiten zu MAV-Schulungen Gleiches gelten muss, wie das Kirchliche Arbeitsgericht angenommen hat. Es stellt sich auch nicht als ungerechtfertigte

Benachteiligung des MAV-Mitglieds dar, wenn die An- und Abreisezeit zu erforderlichen Schulungen nach § 16 MAVO im Einzelfall wegen der Begrenzung des Ausgleichsanspruches nicht – wie Dienstreisezeiten zu beruflichen Zwecken auch – als Arbeitszeit behandelt wird. Dabei wird übersehen, dass der kirchliche Gesetzgeber – ebenso wie der staatliche – Differenzierungen mit Rücksicht auf das Ehrenamtsprinzip vornehmen darf (vgl. grundsätzlich bereits KAGH 25.04.2008 – M 02/2008, Rdnr. 25).

Es ist zwar richtig, dass der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des individuellen Arbeitsentgelts auch die notwendigen Wege-, Fahrt- und Reisezeiten bei Schulungsteilnahmen einschließt (vgl. zum staatlichen Recht BAG 16.02.2005 – 7 AZR 330/04). Dies gilt aber wegen der Beschränkungen in § 16 Absatz 1 MAVO nur im Umfang der Normalarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Liegen die Zeiten der Schulungsteilnahme einschließlich der Reisezeiten dagegen außerhalb der Normalarbeitszeit, besteht – anders als bei § 15 Absatz 4 MAVO bei notwendiger Tätigkeit als Mitglied der MAV – kein Ausgleichsanspruch, weil insoweit ein gewisses Freizeitopfer stattfindet (vgl. Thiel / Fuhrmann / Jüngst, § 16 Rdnr 58). Dies rechtfertigt sich letztlich aus dem Ehrenamtsprinzip. Mit dem Ehrenamtsprinzip ist es insbesondere nicht vereinbar, dass Betriebsratsmitglieder durch ihre Betriebsrattätigkeit zusätzliche Vergütungsansprüche erwerben (vgl. BAG 26.09.2018 – 7 AZR 829/16).

3. Im Streitfall hat der Beklagte der Klägerin für die Schulungstage von Montag bis Freitag jeweils die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und damit den Ausgleichsanspruch nach § 16 Absatz 1 MAVO erfüllt. Da es wegen der flexiblen Arbeitszeit der Klägerin anders als bei einem festgelegten Dienstplan bei der gebotenen hypothetischen Betrachtung nicht feststellbar ist, in welchem Umfang das MAV-Mitglied am Schulungstag konkret gearbeitet hätte, kann der Umfang des Anspruches nur auf der Grundlage der vertraglich geschuldeten durchschnittlichen individuellen Arbeitszeit erfolgen (vgl. zu einem vergleichbaren Fall nach § 37 Absatz 6 BetrVG Sächsisches LAG 21.03.2022 - 2 SA 77/21, Rdnr. 68 ff.). Mit den entsprechenden Zeitgutschriften hat die Klägerin den Ausgleich erhalten, der ihr nach § 16 Absatz 1 MAVO zusteht. Wenn das Seminar am 09.09.2022 planmäßig bereits um 14.45 Uhr geendet haben sollte, hat sie für diesen Tag auch die Reisezeit erhalten. Einer Aufklärung der streitigen Beendigungszeit bedürfte es allerdings nicht, weil der Beklagte für diesen Tag ohnehin die maximale Gutschrift vorgenommen hat.

III.

33

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO in Verbindung mit § 17 Absatz 1 MAVO. Die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten war zur Wahrung der Rechte der Klägerin im Revisionsverfahren notwendig.

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Dr. Amrei Wisskirchen

Prof. Dr. theol. habil. Stefan

Ihli J. C. L

Dorothea Brust-Etzel

Andreas Franken