

Kirchliches Arbeitsgericht

**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz**

Verkündet laut Protokoll am 21.03.2017

Aktenzeichen: KAG Mainz M 01/17 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

- | | |
|------------|--------------|
| 1. MAV, | - Klägerin - |
| 2. Bistum, | - Beklagte - |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 21.03.2017 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Modus der Berechnung des Anspruchs eines MAV-Mitglieds auf Schulung für die Dauer der Amtstätigkeit gem. § 23 Abs. 1 MAVO Trier (= § 16 Abs. 1 Satz 1 Rahmen-MAVO).

Das Mitglied der klagenden Sondervertretung S. ist beim beklagten Bistum als Pastoralreferentin in Vollzeit beschäftigt. Ihre Arbeitszeit ist nach dem Statut für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Bistum Trier in der Regel auf 6 Tage in der Woche verteilt. Frau S. hat in der spätestens zum 30.06.2017 zu Ende gehenden laufenden Amtsperiode als MAV-Mitglied an insgesamt 18 Kalendertagen auf 6 Schulungsveranstaltungen unter Fortzahlung ihrer Vergütung und unter Arbeitsbefreiung durch die Beklagte teilgenommen. Die Schulungstage fanden zu unterschiedlich langen Zeitabschnitten von 2–4 Tagen jeweils zwischen Montag und Freitag statt.

Den Antrag der MAV auf eine weitere Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung hat das beklagte Bistum abgelehnt mit der Begründung, Frau S. habe in der laufenden Amtsperiode ihr Schulungskontingent bereits in voller Höhe ausgeschöpft, sodass eine weitere Freistellung mit Vergütungsfortzahlung nicht mehr gewährt werden könne.

Die klagende Sondervertretung ist der Auffassung, es bestehe noch ein offener Schulungsanspruch von 3 weiteren Tagen für Frau S., weil 3 Wochen i. S. v. § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Trier (im Folgenden: MAVO) 21 Schulungs-/Kalendertagen entsprächen. Bei einem Abstellen auf die individuellen Arbeitstage des MAV-Mitglieds würden Teilzeitbeschäftigte wegen Fehlens einer bedarfsgerechten Schulung benachteiligt.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass das MAV-Mitglied Frau S. noch Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Schulungstage für die noch laufende Amtszeit bis zum 30. Juni 2017 hat.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie habe dem MAV-Mitglied S. bereits den gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme an verschiedenen Schulungstagen erfüllt. Das Gesetz schreibe ausdrücklich eine Schulung bis zu 3 Wochen und nicht für 21 Kalendertage vor. Der Anspruch errechne sich anteilig aus der Anzahl der individuellen Arbeitstage des MAV-Mitglieds pro Woche. Da Frau S. als Pastoralreferentin in der 6-Tage-Woche arbeite, stehe ihr ein anteiliger Anspruch von insgesamt 18 Tagen zu.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung des Bistums Trier i. S. v. § 23 Abs. 1 MAVO, weil die Sondervertretung der Auffassung ist, das beklagte Bistum habe einem ihrer Mitglieder den vollen gesetzlichen Schulungsanspruch nicht erfüllt. Dies betrifft keinen individualrechtlichen Anspruch des jeweiligen Mitglieds der Sondervertretung, sondern es geht um das Recht der Sondervertre-

tung, dass ihre Mitglieder unter Ausschöpfung des vollen gesetzlichen Rahmens ausreichend geschult werden. Hierbei handelt es sich um einen eigenständigen Rechtsanspruch der Sondervertretung. Für dessen Klärung ist das KAG zuständig.

In der Sache ist die Klage nicht begründet. Das Bistum hat bereits durch Gewährung von insgesamt 18 Schulungstagen, die auf 6 unterschiedlichen Veranstaltungen in der Zeit von Montag bis Freitag verteilt waren, den gesetzlichen Anspruch von Frau S. für die laufende Amtszeit erfüllt. Ein weitergehendes Recht besteht nach den Regelungen der MAVO nicht.

Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO ist den Mitgliedern der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt „3 Wochen“ Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen hierfür sind vorliegend außer Streit, weil die Parteien allein über die Berechnung der 3-Wochen-Frist streiten.

Der Gesetzeswortlaut macht deutlich, dass die Arbeitsbefreiung nur bis zur Gesamtdauer von 3 Wochen unter Fortzahlung der Vergütung bewilligt werden kann. Nach dem Wortlaut ist es den Mitarbeitervertretern unbenommen, an weiteren Schulungsveranstaltungen teilzunehmen. Allerdings erhalten sie dann keine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und keine Erstattung der notwendigen Kosten der Teilnahme. Für solche Fälle stehen etwa (bezahlte oder unbezahlte) Urlaubstage zur Verfügung (vgl. Joussen, Freiburger Komm. zur MAVO, § 16 Rz 80). Das Klagebegehren der Klägerin ist nicht darauf gerichtet, Frau S. über ihr gesetzliches Schulungskontingent hinaus zu einer bestimmten Veranstaltung freie Tage – ob mit oder ohne Urlaubsgewährung – zu bewilligen, sondern Frau S. soll Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge unter Erstattung der notwendigen Kosten der Teilnahme erhalten. Es geht also der Klägerin um den unmittelbaren Anspruch aus § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Die Ermittlung des 3-Wochen-Zeitraums in der fraglichen Norm ist nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit der Gesamtregelung von § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO zu sehen. Wenngleich - worauf die Klägerin abhebt - 3 Wochen 21 Tagen entsprechen, so bestimmt die Norm auch, dass für diese Zeitdauer „Arbeitsbefreiung“ unter „Fortzahlung der Bezüge“ zu gewähren ist. Damit stellt die Regelung in ihrer Gesamtheit auf die Arbeitstage und Arbeitsdauer des betreffenden MAV-Mitglieds ab, weil eine Arbeitsbefreiung nur für solche Tage gewährt werden kann, in denen auch eine Arbeitspflicht besteht. Es besteht dann eine Ausnahme vom Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. An Tagen, an denen das MAV-Mitglied keine Arbeitspflicht hat, kann es davon auch nicht „befreit“ werden. Daher entspricht es zutreffend der nahezu einhelligen Kommentarliteratur, dass zur Ermittlung der 3-Wochen-Frist auf die Arbeitstage des betreffenden Mitarbeiters abzustellen ist. Ist die Arbeitszeit des MAV-Mitglieds auf 5 Tage verteilt mit der Folge, dass an 2 weiteren Tagen der Woche ohnehin keine Arbeitsverpflichtung besteht, so kann es auch nur für diese 5 Tage „von der Arbeit“ freigestellt werden. Gleiches gilt dem Grunde nach sinngemäß für Zeiten, in denen – wie im Streitfall – die Arbeitszeit des MAV-Mitglieds auf 6 Tage verteilt ist. Nur bei dieser Sichtweise wird das MAV-Mitglied mit einer 6-Tage-Woche für diese 6 Arbeitstage und damit insgesamt für die Dauer von 3 Wochen von seiner Arbeitsverpflichtung befreit. Dagegen wird nach Meinung der Klägerin ein solches MAV-Mitglied für 6 Tage von der Arbeit befreit, am 7. Tag hat es frei, so dass dann die Woche aufgefüllt ist. Würde es dann aber noch einen weiteren Schultag erhalten, dann hätte es insgesamt eine Freistellung von seiner „Arbeits“-pflicht für die Dauer von einer Woche und einen Tag. Für eine Schulung an arbeitsfreien Tagen gibt es keine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und folglich auch keinen Freizeitausgleich. Dadurch wird dem Lohnausfallprinzip, das auch den Schulungsveranstaltungen zugrunde liegt, Rechnung getragen. Es gelten nicht die Kalender-, sondern die Arbeitstage (Joussen, Freiburger Komm. zur MAVO, § 16 Rz 82, 83; Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 16, Rz 71; Thiel,

ZAT 2014, 117; möglicherweise a.A. Eder in: Eichstätter Komm. zur MAVO, § 16 Rz 47). Diese Gegenmeinung überzeugt nicht. Sie geht schon von der nicht vorhandenen Prämisse aus, „die MAVO spreche von Tagen“. Die einschlägige Norm spricht gerade nicht von Tagen, sondern von 3 Wochen. Möglicherweise will dieser Autor seine Auffassung auch nicht in der von der Klägerin des vorliegenden Verfahrens interpretierten Weise verstanden haben, weil er in seinen Folgekommentierungen dann zutreffend darauf abhebt, es gelte das Lohnausfallprinzip und bei einem vollbeschäftigten MAV-Mitglied gehe an solchen Schulungstagen, an denen keine Arbeitszeit anfalle, die Arbeitsbefreiung „ins Leere“. Eine Freistellung geht nicht ins Leere, es findet schon keine statt. Im Übrigen entspricht das Abstellen auf die Arbeitstage auch der - was die maßgebliche Dauer angeht- zu diesem Punkt identischen 3-Wochen-Regelung von § 37 Abs. 7 BetrVG (siehe dazu: Fitting, Komm. zum BetrVG, 28. Aufl., § 37 Rz 219; Erfurter Komm.-Koch, § 37 BetrVG Rz 21).

Das Mitglied fehlt bei § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO am Arbeitsplatz schulungsbedingt insgesamt für die Dauer von 3 Wochen. Es ist also für Zeiten, in denen es seiner Arbeitspflicht nachkommen müsste, 3 Wochen lang davon befreit und auf Schulung. Wäre etwa die Schulung an einem Stück drei Wochen lang hintereinander fortlaufend von Montag bis Freitag bzw. sogar von Montag bis Samstag, dann fehlte das MAV-Mitglied - beim Abstellen auf die Arbeitstage - auch insgesamt 3 Wochen am Arbeitsplatz. Es würde dann bei einer 6-Tage-Kraft bei einer 6-tägigen Schulung 18 Tage lang von seiner Arbeitspflicht befreit sein. Genau diese Anzahl an Tagen hat Frau S. erhalten.

Soweit beim Abstellen auf Arbeitstage die Klägerin für ihre gegenteilige Auffassung auf eine behauptete Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten abhebt, kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob insoweit eine sachwidrige Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern vorliegen kann. Bei Frau S. handelt es sich um keine Teilzeitbeschäftigte, sondern sie ist Vollzeitkraft. Von dieser Stellung ausgehend hat ihr das

beklagte Bistum wegen der Verteilung der Arbeitszeit von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen auf 6 Tage pro Woche auch keine 15 Kalendertage, sondern 18 Kalendertage zur Schulung bewilligt. Ein weitergehender Anspruch besteht nicht.

Die Revision konnte - wie von der Klägerin im Verhandlungstermin angeregt - angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Allein deshalb, weil eine Stelle in der Fachliteratur möglicherweise eine andere Rechtsauffassung vertritt, die dann in sich widersprüchlich wäre und mit dem vollständigen Gesetzeswortlaut nicht in Einklang stünde, besteht kein objektiv erheblicher Grund für die Annahme einer grundsätzlichen Bedeutung. Dazu müssten für die Auffassung der Klägerin mehr objektive Anhaltspunkte von einigem Gewicht sprechen. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. K.

gez. W.