

**Kircheng ericht:** Kircheng ertshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 03.06.2013  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/U24-12  
**Rechtsgrundlagen:** § 19 Abs. 3 MVG.EKD; § 37 BetrVG  
**Vorinstanzen:** Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer - in Münster (Westf.)

**Leitsatz:**

1. Der Mitarbeitervertretung steht im Rahmen von § 19 Abs. 3 MVG.EKD ein Beurteilungsspielraum im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Teilnahme ihres Mitglieds an einem Lehrgang oder einer Tagung zu.
2. Der Beschluss zur Teilnahme eines Mitglieds an einer kirchenrechtlichen Fachtagung, in der neben unmittelbar für die konkrete Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen auch solche von kirchenarbeitsrechtlichen Grundlagen vermittelt werden, hält sich im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums.

**Tenor:**

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer - in Münster (Westf.) vom 18. Juli 2012 - 2 M 81/11 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem ehemaligen Mitglied der Mitarbeitervertretung D

1. die wegen der Teilnahme an der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 17. und 18. November 2011 versäumte Arbeitszeit gutzuschreiben,
2. die durch die Teilnahme an der Fachtagung entstandenen Kosten in Höhe von € 500,- zu erstatten.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Dienststelle, die Kosten der Teilnahme des ehemaligen Mitglieds der Mitarbeitervertretung D an einer Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 17. und 18. November 2011 zu übernehmen. Die Fachtagung stand unter dem Generaltitel "Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise, wie kommt man zu gerechten Arbeitsbedingungen?" Sie beinhaltete Vorträge zu den Themen "Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte verdrängen?", "Gewährleistung der Arbeitnehmer-Grundrechte im sogenannten Dritten Weg", "3. Weg oder 2. Weg - welcher Weg führt zum Ziel?" sowie „Streikrecht als Grundrechtsverwirklichung“. In Arbeits- und Vertie-

fungsgruppen wurden die Themen "Handlungsmöglichkeiten der MAV bei kirchenrechtswidriger Beschäftigung" (z.B. Leiharbeit), "Auswirkung des europäischen Rechts im Hinblick auf Mitbestimmung (Kann ich als MAV damit eine Zustimmung verweigern?)" , "Kirchliche Prägung diakonischer Einrichtungen", "Handlungsmöglichkeiten der MAV nach dem sogenannten Dritten Weg" und "Welche Unternehmensmitbestimmungsrechte hat die MAV?" behandelt. Eine Podiumsdiskussion von Wissenschaftlern, Vertretern des Diakonischen Werkes sowie Politikern schloss die Tagung ab.

Die Dienststelle beschäftigt ca. 4.000 Mitarbeitende. Nach der Tarifpolitik der sie tragenden Einrichtung werden einzelne Gesellschaften außerhalb der diakonischen Werke geführt; dort kommen andere Vergütungsstrukturen als solche des Dritten Wegs zur Anwendung. Es bestehen inhaltlich abweichende Thesenpapiere des Vorstands sowie der Interessenvertretungen in den Unternehmen der die Dienststelle tragenden Einrichtung zur Tarifpolitik und zur Unternehmens- und Tarifentwicklung.

Die Mitarbeitervertretung beantragte im Oktober 2011 vergeblich die Kostenübernahme und Freistellung ihres Mitglieds. Sie hat die Auffassung vertreten, die Teilnahme an der Fachtagung habe erforderliche Kenntnisse i.S.v. § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt und zuletzt beantragt,

festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem ehemaligen Mitglied der Mitarbeitervertretung D die wegen der Teilnahme an der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 17. und 18. November 2011 versäumte Arbeitszeit gutzuschreiben sowie weiter festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die durch die Teilnahme an der Fachtagung entstandenen Kosten in Höhe von € 500,- zu erstatten.

Die Dienststellenleitung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Es seien keine erforderlichen Kenntnisse für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung vermittelt worden. Die behandelten Themen würden nicht der Regelung der Dienststellenleitung unterliegen und könnten keine Beteiligungsrechte auslösen.

Die Schlichtungsstelle hat den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Kirchengerichtshof der EKD angenommenen Beschwerde verfolgt die Mitarbeitervertretung ihr Begehren weiter. Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

**II. Die Beschwerde ist begründet. Die Schiedsstelle hat den Antrag zu Unrecht zurückgewiesen.**

1. Nach § 30 Abs. 2 MVG.EKD trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten. Dies schließt die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehenden Aufwendungen eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung wie Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Tagungsgebühren mit ein. Die Mitarbeitervertretung ist befugt, im eigenen Namen Freistellungs- oder Erstattungsansprüche von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Freistellung des Mitglieds von

der entsprechenden Verbindlichkeit bzw. der Zahlung der Geldschuld an diese Mitglieder geltend zu machen (vgl. BAG, Beschluss vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90, AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972; 28. Juni 1995 - 7 ABR 47/94, AP Nr. 47 zu § 40 BetrVG 1972, Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG § 40 Rn. 141).

2. Der Anspruch auf Übernahme der Kosten setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i.S.v. § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt werden. Welche Kenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die Mitarbeitervertretung, ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 - II-0124/T58-11, [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de); vgl. auch BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 - Az. 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972, Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz § 37 Rn. 174 zu § 37 Abs. 6 BetrVG). Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Arbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind. Dies gilt insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD den Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt; eine differenzierende Regelung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedarf es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums, um durch differenzierte Schulungs- und Tagungsteilnahme ihrer Mitglieder den insgesamt erforderlichen Kenntnisstand in der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können.

3. Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD erforderlich sein kann, für die es eine "konkrete Erforderlichkeit", etwa i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG, nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden sind, in dem die Mitbestimmung gelebt wird. Dies schließt die Teilnahme an Tagungen ein, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt werden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung vollzieht. Die von der Dienststellenleitung vertretene ausschließlich auf konkrete Beteiligungstatbestände reduzierte Auslegung des Begriffs der Erforderlichkeit greift deshalb zu kurz.

4. Vorliegend hat sich die Entscheidung der Mitarbeitervertretung über die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Mitglieds an der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums gehalten. Dies hat die Vorinstanz verkannt. In den Arbeits- und Vertiefungsgruppen sind Kenntnisse vermittelt worden, die für die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung bereits unmittelbar erforderlich sind und konkrete Mitbestimmungsfragen betreffen. In den Fachvorträgen wurden Fragen der Reichweite von Grundrechten in kirchlichen Einrichtungen behandelt, auch insoweit hält sich die Beur-

teilung der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Teilnahme im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums (zu den Grenzen vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 - II-0124/T58-11, a.a.O.). Die Mitarbeitervertretung hat deshalb aus § 30 Abs. 2 MVG.EKD einen Anspruch auf Übernahme der Kosten der Tagungsteilnahme ihres Mitglieds.

5. Auch der weitere Sachantrag ist begründet. Bei gebotener Auslegung betrifft er im Wesentlichen die mitarbeitervertretungsrechtliche Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Fachtagung und kann deshalb im vorliegenden Verfahren geltend gemacht werden. Nach § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge; diesem Anspruch ist durch Gutschrift der aufgewendeten Arbeitszeit zu entsprechen.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).