



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat Freiburg

Aktenzeichen: M5/2015 (EwVfg)

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

Mitarbeitervertretung [REDACTED], vertreten durch die
Vorsitzende [REDACTED]

-Antragstellerin-

Verfahrensbevollmächtigte: Frau [REDACTED]

gegen

Kirchliche Sozialstation [REDACTED], vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten
durch die Vorsitzende [REDACTED]

-Antragsgegner-

Verfahrensbevollmächtigte: [REDACTED] Rechtsanwälte [REDACTED]
[REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm ohne mündliche Verhandlung am 29.06.2015 beschlossen:

**Dem Antragsgegner wird aufgegeben, den Mitgliedern der Antragstellerin Frau [REDACTED]
[REDACTED] und Frau [REDACTED] am 08.07.2015 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung
der Bezüge für die Fortbildungsveranstaltung „Möglichkeiten und Grenzen der Arbeits-
zeitflexibilisierung: Bin ich ständig erreichbar oder gehört mein „frei“ mir?“ im Bildungs-
haus Bruder Klaus in Mosbach-Neckarelz zu gewähren.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung des Antragsgegners und besteht aus drei Mitgliedern.

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung vom 27.05.2015 beschlossen, dass ihre beiden Mitglieder Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] am 08.07.2015 an der Fortbildungsveranstaltung „Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung: Bin ich ständig erreichbar oder gehört mein „frei“ mir?“ teilnehmen sollen. Bislang wurde noch kein MAV-Mitglied der Antragstellerin zu diesem Thema geschult. Der Antragsgegner lehnte die Teilnahme mit Schreiben vom 28.05.2015 ab. Er führte aus, dass der Antrag „wegen der Urlaubszeit und genehmigten Urlaubsanträgen“ nicht genehmigt werde. Die gesicherte Versorgung der Patienten müsse den Vorrang haben und eine zu starke Mehrbelastung der Kolleginnen/Kollegen dürfe aus Fürsorgepflicht auch nicht eingeplant werden. Es sei zu beachten, dass Anträge für die Genehmigung von Fortbildungen 14 Tage im Voraus gestellt werden müssten.“

Mit dem am 11. Juni 2015 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die Mitarbeitervertretung den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel der Arbeitsbefreiung der genannten Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an der Veranstaltung am 08.07.2015.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, dass den genannten Mitgliedern der MAV Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an der Schulung zu gewähren ist. Welche Kenntnisse für die MAV-Tätigkeit erforderlich seien, entscheide die MAV. Die ins Auge gefasste Schulung sei sowohl vom Erzbischöflichen Ordinariat sowie dem Caritasverband der Erzdiözese Freiburg als geeignet anerkannt. Themenschwerpunkte seien rechtliche Fragen rund um die Arbeitszeit und die Dienstplangestaltung sowie die Aufgaben der Mitarbeitervertretung in diesem Zusammenhang. Da in ihrer Einrichtung nach einem Dienstplan gearbeitet werde, seien entsprechende Kenntnisse für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zwingend erforderlich. Dringende betriebliche Gründe, die eine Ablehnung begründen würden, lägen nicht vor. Der Antragsgegner habe auch bei vorangegangenen Anträgen immer wieder pauschal auf die gesicherte Patientenversorgung sowie personelle Engpässe verwiesen, ohne dass dies näher dargelegt worden sei. Der Vortrag des Antragsgegners sei schon dadurch widerlegt, dass aus dem Dienstplan hervorgehe, dass die Mitarbeiterinnen [REDACTED] am 08.07.2015 nicht eingeplant worden seien. Die Anträge auf Arbeitsbefreiung seien auch so rechtzeitig gestellt worden, dass die eintägige Arbeitsbefreiung im Dienstplan habe berücksichtigt werden können. Der Dienstplan für Juli 2015 sei erst im Juni erstellt worden.

Der Antrag auf einstweilige Verfügung sei eilbedürftig, da die Fortbildungsveranstaltung bereits am 08.07.2015 stattfinde. Bis zum Beginn der Veranstaltung sei ein Hauptsacheverfahren aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchführbar.

Die Antragstellerin beantragt:

Dem Antragsgegner wird aufgegeben, den Mitgliedern der Antragstellerin Frau [REDACTED] [REDACTED] und Frau [REDACTED] am 08.07.2015 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Fortbildungsveranstaltung „Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung: Bin ich ständig erreichbar oder gehört mein „frei“ mir?“ im Bildungshaus Bruder Klaus in Mosbach-Neckarelz zu gewähren.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Der Antrag auf Arbeitsbefreiung sei zu Recht abgelehnt worden, da dringende dienstliche bzw. betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme der genannten MAV-Mitglieder an der Schulung am 08.07.2015 entgegenstünden. Der Termin für die Fortbildungsveranstaltung liege in der Urlaubszeit und es sei zeitlich vorrangig drei Mitarbeiterinnen für diesen Tag Urlaub gewährt worden. Hinzu komme, dass die Pflegeschülerin am 08.07.2015 Berufsschulunterricht habe und sich die Pflegedienstleitung auf einer Leitungskonferenz der Pflegedienstleitungen befinden werde. Würden nun auch noch Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED], die mit einem Beschäftigungsgrad von 78 % bzw. 65 % bei ihm beschäftigt seien, fehlen, sei die vertraglich vereinbarte Versorgung von anvertrauten Patienten sowie die Versorgung von Pflegebedürftigen im gesamten Einzugsgebiet nicht mehr im notwendigen Maß gewährleistet. Auch der Hinweis auf die nicht eingeplanten Mitarbeiterinnen verfange nicht. Von den Frauen [REDACTED] und [REDACTED] könne er die Arbeitsleistung nicht einfordern, da diese ehrenamtlich bei ihm tätig seien; bei Frau [REDACTED], die bei ihm nur im Rahmen einer Nebentätigkeit arbeite, ginge die Haupttätigkeit bei der Universitätsklinik Heidelberg vor. Nach alledem habe die Antragstellerin keinen Verfügungsanspruch. Darüber hinaus fehle es an einem Verfügungsgrund. Die Fortbildungsveranstaltung am 08.07.2015 sei spätestens seit Ende 2014 im Jahresprogramm „MAV-Seminare in der Erzdiözese Freiburg Termine 2015“ enthalten. Es sei aber weder dargetan noch objektiv ersichtlich, warum die Antragstellerin erst Ende Mai 2015 den Antrag auf Arbeitsbefreiung gestellt habe. Eine "selbstgemachte Eilbedürftigkeit" genüge den strengen Anforderungen beim Verfügungsgrund nicht. Zum gleichen Themenkreis „Arbeitszeitfragen“ bzw. „Arbeitszeitkonten“ sei bereits am 18.03.2015 ein Seminar angeboten worden, ohne dass dafür ein Befreiungsantrag gestellt wor-

den sei. Darüber hinaus finde am 17.09.2015 das Seminar „Dienstplangestaltung in Sozialstationen“ statt, das ebenfalls Arbeitszeitfragen zum Gegenstand habe. Vor diesem Hintergrund sei nicht ersichtlich, warum die Antragstellerin gerade jetzt eine Fortbildung in dem begehrten Themenkreis benötige.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Schreibstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 11.06.2015, des weiteren Schriftsatzes der Antragstellerin vom 25.06.2015 und den Erwidern des Antraggegners vom 22.06.2015 und 29.06.2015 nebst den jeweils beigefügten Anlagen Bezug genommen.

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, 7. Aufl. 2014, § 16 MAVO Randnummer 143). 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 entgegen stehen.
 - b) Dem folgend liegen die Voraussetzungen für eine Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vor.

aa. Die Schulung vom 08.07.2015 vermittelt für die Arbeit der MAV erforderliche Kenntnisse. Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet in erster Linie die MAV. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Frage, ob an der Schulung ein oder zwei MAV-Mitglieder teilnehmen sollen (ständige Rechtsprechung der Kirchlichen Arbeitsgerichte, vgl. beispielsweise KAG Mainz, Beschluss vom 08.05.2015, M49/15). An der Erforderlichkeit der Kenntnisse besteht im vorliegenden Fall kein Zweifel. Das Seminar am 08.07.2015 behandelt Rechte und Pflichten der Mitarbeiter bei der Aufstellung von Dienstplänen, das Direktionsrecht des Dienstgebers sowie die Mitbestimmung der MAV betreffend Arbeitszeit nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und hat damit einen zentralen Beteiligungstatbestand der MAV zum Inhalt.

bb. Die angestrebte Schulung ist auch mit dem Erzbischöflichen Ordinariat und dem Caritasverband der Erzdiözese Freiburg abgestimmt und als Schulungsmaßnahme anerkannt.

cc. Dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse stehen der Teilnahme von Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] an der Schulungsveranstaltung vom 08.07.2015 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 (Jossen, aaO Randnummer 72). Dies ergibt sich bereits daraus, dass die entgegenstehenden Umstände „dringend“ sein müssen. (Eichstätter Kommentar/Eder, MAVO/KAGO § 16 MAVO Randnummer 45). Abzustellen ist auf eine zwingende Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterinnen (Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Beschluss vom 08.05.2015 Az. M49/15). Bei Anwendung dieses gebotenen strengen Maßstabs reichen die vorgebrachten Einwände des Antragsgegners nicht aus. Der Antragsgegner hat vorgetragen, dass bei einer Arbeitsbefreiung von Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] die gesicherte Versorgung der Patienten nicht mehr gewährleistet sei. Dieser – pauschale - Vortrag ist für das erkennende Gericht nicht nachvollziehbar. Konkret wurde zwar vorgetragen, dass sich zum fraglichen Zeitpunkt drei Mitarbeiterinnen in Urlaub befänden sowie die Pflegeschülerin als auch die Pflegedienstleitung abwesend seien. Dies bedeutet aber nicht zwangsläufig und per se, dass bei weiterer Arbeitsbefreiung ein ordnungsgemäßer betrieblicher Ablauf nicht mehr sichergestellt ist. Aus den vom Antragsgegner vorgelegten Dienstplänen lässt sich vielmehr entnehmen, dass am 08.07.2015 die Mitarbeiterinnen [REDACTED] [REDACTED] und [REDACTED] nicht eingeplant worden

sind. Dass keine dieser Mitarbeiterinnen den Ausfall der MAV-Mitglieder am 08.07.2015 kompensieren könnte, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Bereits aus diesem Grunde fehlt es an entgegenstehenden dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen. Hieran ändert sich auch nichts dadurch, dass einige der Mitarbeiterinnen "ehrenamtlich" bzw. im Rahmen einer Nebentätigkeit bei dem Antragsgegner beschäftigt sind. Der Status der Mitarbeiterinnen schließt einen Einsatz derselben am 08.07.2015 nicht von vornherein aus. Bezeichnenderweise behauptet der Antragsgegner nicht einmal selbst, dass er einen Versuch unternommen hat, die entsprechenden Mitarbeiterinnen an diesem Tag einzuplanen. Hinzu kommt, dass die MAV die Arbeitsbefreiung zu einem Zeitpunkt beantragt hat, zu dem der Dienstplan noch gar nicht aufgestellt worden war. Der Sachverhalt stellt sich also auch nicht dergestalt dar, dass eine Arbeitsbefreiung aus zeitlichen Gründen nicht im Rahmen der Einteilung im Dienstplan hätte berücksichtigt werden können. Hierbei reicht es wie ausgeführt insbesondere nicht aus, dass es für die Einrichtungsleitung zu Schwierigkeiten führt, eine Vertretung zu organisieren.

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

- c) Ein Verfügungsgrund ist ebenfalls gegeben, weil die Schulung bereits am 08.07.2015 stattfindet, die Anmeldefrist im Übrigen eine Woche vorher abläuft, und ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung eine Teilnahme unmöglich wäre. Ein Hauptsacheverfahren wäre vor der Schulung nicht mehr durchführbar. Am bestehenden Verfügungsgrund ändert sich auch nichts dadurch, dass am 17.09.2015 ebenfalls ein Seminar zur Dienstplangestaltung in Sozialstationen stattfindet. Ausweislich der vorgelegten Seminarübersicht weist dieses andere Themenschwerpunkte auf als das von der MAV ausgewählte Seminar. Es liegt auch kein Fall einer "selbstgemachten Eilbedürftigkeit" vor. Der Antragsgegner hat in seinem Schreiben vom 28.05.2015 selbst ausgeführt, dass ein Antrag auf Genehmigung von Fortbildungen 14 Tage im Voraus gestellt werden muss. Diese Frist ist vorliegend mehr als ausreichend eingehalten worden.

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.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung kann der Antragsgegner binnen einer Notfrist von zwei Wochen beim Kirchlichen Arbeitsgericht Freiburg, beim Erzbischöflichen Offizialat, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-910, sofortige Beschwerde gemäß dem §§ 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).

Freiburg, den 29.06.2015

gez. Dr. Gohm

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht