

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Az.: **KAG Mainz M 22/14 Mz- ewVfg -**

07.07.2014

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Jugendhilfezentrum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. Norbert Schwab als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 07.07.2014 beschlossen:

1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung vom 02.07.2014 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Der Antragsgegner betreibt ein Jugendhilfezentrum mit aktuell ca. 290 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und über 500 Kindern und Jugendlichen in bedarfsadäquaten Angeboten.

Die Antragstellerin ist die bei dem Antragsgegner gebildete Mitarbeitervertretung (im Folgenden: MAV). Die MAV besteht aus 9 Personen, von denen bei der letzten Wahl 8 neu in die MAV gewählt wurden.

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung am 11.03.2014 beschlossen, die beiden MAV-Mitglieder P. und S. zu der MAV-Fortbildung „Stress und Burnout“ im H.-P.-Haus, L., in der Zeit vom 09. bis 11.07.2014 zu schicken. Der Generalvikar des Bistums Mainz hatte mit Schreiben vom 17.02.2014 die Schulungen des H.-P.-Hauses generell als geeignet anerkannt gehabt.

Mit Schreiben vom 11.06.2014 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Freistellung und die Kostenübernahme für die beiden MAV-Mitglieder für die Teilnahme an der Fortbildung.

Unter dem 18.06.2014 genehmigte der Antragsgegner die Teilnahme der Mitarbeiterin P. und lehnte gleichzeitig die Teilnahme des MAV-Mitglieds S. ab mit folgender Begründung:

„Die Geschäftsleitung ist verwundert, dass der Beschluss der MAV vom 11.03.2014 erfolgte, der Freistellungsantrag am 11.06.2014 an den Dienstgeber ergeht. Ein Statement von Herrn M. als Schulleiter (Dienstweg) steht noch aus. Mit Blick auf das nahende Ende des Schuljahres genehmigen wir nur für Frau P. die Teilnahme. Die Freistellung von Herrn S. lehnen wir an diesem Termin ab.“

Mit E-Mail vom 25.06.2014 erklärte der Schulleiter gegenüber dem Dienstgeber, der Antrag auf Freistellung von Frau P. und Herrn S. habe ihm am 11.06.2014 vorgelegen und sei von ihm mündlich genehmigt worden. Für die Vertretung von Herrn S. habe er gesorgt, so dass er darum bitte, auch Herrn S. für die Fortbildung vom 09. bis 11.07.2014 freizustellen.

Mit am 02.07.2014 eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Freistellung des Mitarbeiters S. und auf Übernahme der notwendigen Kosten.

Nach Auffassung der antragstellenden MAV habe der Antragsgegner die Freistellung des MAV-Mitglieds S. ohne stichhaltige Begründung verweigert, zumal es sich bei dem Schulungsthema um erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 16 MAVO handle. Bei der Arbeit in der Einrichtung aus dem sozialpädagogischen Bereich sei die Gefahr groß, an Burnout zu erkranken. Auch seien aktuell in der Einrichtung bereits mehrere Mitarbeiter davon betroffen. Zwingende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse bestünden nicht, nachdem der Schulleiter bereits seine Zustimmung gegeben hatte.

Die MAV beantragt,

dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, das Mitglied der Antragstellerin S. für die MAV-Fortbildung vom 09. – 11.07.2014 im H.-P.-Haus in L. zum Thema „Stress und Burnout“ freizustellen und die notwendigen Kosten (Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Kursgebühr) zu übernehmen.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er führt aus:

Für eine einstweilige Verfügung fehle es an Verfügungsgrund und Verfügungsanspruch. Die MAV habe die Dringlichkeit durch langes Zuwarten der Antragstellung herbeigeführt. Die Antragstellerin habe bereits am 11.03.2014 beschlossen, die bei-

den Mitarbeiter zu der fraglichen Veranstaltung zu entsenden. Erst drei Monate später, als das Schuljahresende gewissermaßen vor der Tür stand, habe sie bei ihm die Freistellung und die Kostenübernahme für die Fortbildung beantragt. Sie lehne auch nicht generell die Teilnahme von Herrn S. an der Schulungsveranstaltung ab, sondern nur „derzeit“, weil kurz vor Schuljahresende der Ausfall von einer Lehrkraft an einer Schule für Erziehungshilfe nicht zu verantworten sei. Herr S. könne die Fortbildung ohne Weiteres auch im nächsten Schuljahr durchführen. Dieser arbeite an der Schule für Erziehungshilfe in der schulischen Einzelförderung. Seine Aufgabe bestehe darin, nicht tragbare Schüler und Schülerinnen einzeln in 28 Stunden Unterricht in der Woche zu unterrichten. Kurz vor Schuljahresende sei eine Vertretung nicht mehr gewährleistet.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 02.07.2014 mit den beigefügten Anlagen (incl. einer eidesstattlichen Versicherung zur Glaubhaftmachung) sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 04.07.2014 und einen nachgereichten Schriftsatz der Antragstellerin vom 07.07.2014 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsgrund gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Mainz vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 16 MAVO geht.
2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfall fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.
3. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV 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 MAV erforderlichen Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit an drei Voraussetzungen geknüpft:
 - Die MAV muss einen Antrag beim Dienstgeber stellen, den dieser genehmigen muss, wenn in der Schulung „erforderliche“ Kenntnisse vermittelt werden,
 - die Diözese muss die Schulung als geeignet anerkannt haben und
 - es dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen.

Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die MAV. Ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Frage, ob an der Schulung ein oder zwei MAV-Mitglieder teilnehmen sollen (vgl. dazu KGH-EKD Hannover, Beschl. v. 16.12.2013, I-0124/V20-13, für die ähnlich gestaltete Vorschrift von § 19 Abs. 3 MVG.EKD).

Im Streitfalle ist im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren davon auszugehen, dass ganz erhebliche Anhaltspunkte dafür sprechen, dass die Teilnahme nicht nur von einem, sondern von zwei MAV-Mitgliedern an der Schulungsveranstaltung mit dem Thema „Stress und Burnout“ erforderlich ist im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO. Das hat auch der Antragsgegner nicht bestritten, weil das MAV-Mitglied S. nur „derzeit“ nicht zu diesem Thema geschult werden soll. Auch steht fest, dass der Generalvikar des Bistums Mainz die fragliche Veranstaltung als geeignet anerkannt hat.

Streitig zwischen den Beteiligten ist allein das dritte Merkmal, ob dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme des MAV-Mitglieds S. gerade an der Veranstaltung vom 09. bis 11.07.2014 entgegenstehen oder nicht. Das Vorliegen solcher von dem Dienstgeber darzulegenden Ausschließungsgründe hat die Antragstellerin bestritten. Für die Begründetheit des Bestreitens spricht die von der Antragstellerin in der Antragschrift vorgelegte Stellungnahme des Schulleiters der fraglichen Einrichtung vom 25.06.2014, wonach eine Vertretung von Herrn S. während der fraglichen Zeit gewährleistet ist. Im Zeitpunkt der Anfertigung dieser Stellungnahme des Schulleiters hatte der Antragsgegner allerdings bereits unter dem 18.06.2014 die Teilnahme des Herrn S. gerade in der fraglichen Zeit – also nicht generell – abgelehnt gehabt. Einen erneuten Antrag hat die MAV nach dem 25.06.2014, also nach Vorliegen der Stellungnahme des Schulleiters, auch nicht mehr beim Antragsgegner gestellt. In seinem Schriftsatz vom 04.07.2014 ist der Antragsgegner nicht konkret auf die zu diesem Zeitpunkt bereits existierende, aber im Zeitpunkt der Antragsablehnung noch nicht vorliegende Stellungnahme des Schulleiters eingegangen. Der Antragsgegner hat allerdings konkret dargelegt, dass gerade kurz vor Schuljahresende eine besondere dringende Notwendigkeit der Anwesenheit des Herrn S. in der Einrichtung bestehen soll. Diese Widersprüche im Sachvortrag des Antragsgegners zum Inhalt der Stellungnahme des Schulleiters näher aufzuklären, ist dem erkennenden Gericht angesichts der Dringlichkeit der Entscheidung über den begehrten Antrag verwehrt. Die bestehende zeitliche Entscheidungsnot hat jedoch allein die Antragstellerin herbeigeführt. Bereits am 10.03.2014 hat sie beschlossen, die beiden MAV-Mitglieder zu der fraglichen Veranstaltung zu entsenden, ohne dass sie entsprechend § 16 Abs. 1 S. 1 MAVO den entsprechenden Antrag auf Arbeitsbefreiung dem Dienstgeber zeitnah vorgelegt hat. Erst drei Monate später stellte die MAV bei dem Antragsgegner den Antrag auf Arbeitsbefreiung. Hätte die MAV diesen Antrag zeitnah nach dem 10.03.2014 gestellt, dann hätte der Antragsgegner innerhalb angemessener Frist darauf reagieren können. Es wäre dann dem erkennenden Gericht genügend Zeit verblieben, um in einem Hauptsacheverfahren den streitigen Punkt des Vorliegens von dringenden dienstlichen Erfordernissen zu klären.

dernissen für eine Nichtteilnahme mit den Parteien zu erörtern, ggf. aufzuklären und die Rechtsfrage unter ausreichender Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) noch rechtzeitig vor Schulungsbeginn zu entscheiden.

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund – dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteil oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 iVm. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 3. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Im Streitfalle muss hier und jetzt auf der Stelle definitiv entschieden werden, ob das fragliche MAV-Mitglied gerade in der Zeit vom 09. bis 11.07.2014 an der anerkannten Schulungsveranstaltung teilnehmen kann oder nicht. Damit muss das Gericht eine endgültige Entscheidung in der Hauptsache treffen. Sind in diesem Zusammenhang einzelne Tatbestandsmerkmale streitig und können sie auch nicht ohne Weiteres mit überwiegender Wahrscheinlichkeit geklärt werden, so besteht jedenfalls erst recht dann kein Verfügungsgrund, wenn durch das Unterlassen des zweifelsfrei möglichen rechtzeitigen Handelns der antragstellenden Partei die Dringlichkeit – ob bewusst oder aus Unkenntnis - praktisch künstlich herbeigeführt wird. Auch besteht keine dringende Notwendigkeit, dass das MAV-Mitglied S. gerade an der Veranstaltung vom 9. bis 11.07.2014, und nicht zu einem späteren Zeitpunkt, teilnehmen muss. Durch eine rechtzeitige Antragstellung der MAV im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO wäre in einem Hauptsacheverfahren das Vorliegen des Tatbestandsmerkmals „dringende dienstliche Erfordernisse“ im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO aufklärbar gewesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. S.