

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

Az.: **KAG Mainz M 49/15 Sp- ewVfg -**

08.05.2015

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 07.05.2015 beschlossen:

1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin Sp. in der Zeit vom 20. bis zum 22. Mai 2015 Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „Als Mitarbeitervertreter oder -vertreterin Schreiben, Texte, Mitteilungen verfassen“ im H.-Haus, L., zu gewähren.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung des zum Beklagten gehörenden Caritas-Altenzentrums N. in L..

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung vom 01.04.2015 beschlossen, dass ihre beiden Mitglieder Sp. und Sc. in der Zeit vom 20. bis 22. Mai 2015 an der Schulungsveranstaltung „Als Mitarbeitervertreter oder –vertreterin Schreiben, Texte, Mitteilungen verfassen“ im H.-Haus in L. teilnehmen sollen. Bisher wurde noch kein MAV-Mitglied der Antragstellerin zu diesem Thema geschult. Am 15.04.2015 beantragte die Antragstellerin bei dem Antragsgegner, Arbeitsbefreiung für die beiden Mitarbeiterinnen. In Gesprächen vom 29. und 30.04.2015 lehnte der Dienstgeber den Antrag für das MAV-Mitglied Sp. ab mit der Begründung, diese sei zu diesem Zeitpunkt im Dienst der Wohngruppe eingeteilt und da sei die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht möglich.

Mit dem am 4. Mai 2015 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel der Arbeitsbefreiung des teilzeitbeschäftigten MAV-Mitglieds Sp. an der fraglichen Veranstaltung.

Der Dienstgeber wehrt sich gegen die Freistellung, da nach seiner Auffassung die Schulung keine für die MAV-Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse vermittele und dringende betriebliche Belange der Arbeitsbefreiung entgegenstünden, da im Wohnbereich seit längerem eine Nichtfachkraft und eine Fachkraft fehlten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragsschrift vom 30.04.2015, des weiteren Schriftsatzes der Antragstellerin vom

05.05.2015 und der Erwidernng des Antragsgegners vom 06.05.2015 nebst den jeweils beigeftigten Anlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verftigung ist stattzugeben.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer 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 Verftigung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verftigung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verftigungsanspruchs und eines Verftigungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).
Im Streitfalle bestehen ein Verftigungsanspruch und ein Verftigungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verftigung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs des MAV-Mitglieds Sp. zur Teilnahme an der fraglichen Veranstaltung in Bezug auf deren Arbeitsbefreiung bei dem Antragsgegner.
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 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 ent-

gegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit vornehmlich 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 in erster Linie die MAV, die für eine ordnungsgemäße Arbeitserledigung in ihrem Gremium zu sorgen hat. Sie weiß - bei Anlegung eines verantwortungsvollen Maßstabs - aus eigener Anschauung am besten um die Notwendigkeit der Behebung von bestehenden Defiziten. Insoweit steht ihr ein eigenständiger 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).

Bezüglich der Arbeitsbefreiung besteht ein Verfügungsanspruch und wegen der Dringlichkeit der Entscheidung auch ein Verfügungsgrund, da bis zum Beginn der Veranstaltung ein Hauptsacheverfahren aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchführbar wäre.

Zwischen den Beteiligten war zuletzt streitig, ob die Schulung für die Teilnahme des MAV-Mitglieds Sp. geboten ist, um ihr „erforderliche“ Kenntnisse im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO zu vermitteln. Die Erforderlichkeit einer Schulung ist wesentliches Kriterium für die Schulung. Sie ist zu bejahen, wenn die Schulung für die MAV-Tätigkeit in der konkreten Einrichtung oder in dem konkreten Tätigkeitsfeld Kenntnisse vermittelt, damit das MAV-Mitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß und interessengerecht erfüllen kann. Entscheidend

ist damit eine sachgerechte Vermittlung von Kenntnissen, die dem MAV-Mitglied unter Berücksichtigung seiner bereits bestehenden Kenntnisse die notwendige Befähigung zur ordnungsgemäßen Bearbeitung einrichtungsbezogener Themen garantiert. Hiervon ist im Streitfalle auch für das MAV-Mitglied Sp. auszugehen. Die Antragstellerin hat beschlossen, dass an der fraglichen Schulungsveranstaltung zwei ihrer Mitglieder teilnehmen sollen. Das teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglied S. hat in der Vergangenheit an einer solchen Veranstaltung noch nicht teilgenommen. Nach der Beschreibung des Schulungsinhalts geht es vornehmlich um die Art und Weise einer effektiven Wahrnehmung von Rechten durch das einzelne MAV-Mitglied. Es werden allgemeine Anweisungen für die Abfassung von MAV-Schreiben und spezielle Verhaltensweisen bei üblichen unterschiedlichen Fallkonstellationen besprochen und gezielte Unterweisungen erteilt. Frau Sp. ist zwar schon seit 2009 MAV-Mitglied, sie ist aber als Mitarbeiterin im Wohnbereich des Altenzentrums beruflich eingesetzt und damit kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie im Abfassen von Schreiben bezüglich der MAV-Arbeit so geübt wäre, dass die Schulung aufgrund ihrer allgemeinen Vorkenntnisse für sie entbehrlich wäre. Nicht zuletzt geht es auch um eine situationsbezogen richtige Vorgehensweise und damit um die Vermeidung von typischen Fehlern. Wenn die antragstellende MAV hier der Auffassung ist, dass bei diesem Schulungsinhalt gerade auch das MAV-Mitglied Sp. in einschlägiger Weise geschult werden sollte, so hält sich dies in ihrem Gestaltungsrahmen der eigenständigen Entscheidung über die Notwendigkeit der Teilnahme auch diesen MAV-Mitglieds. Hinzu kommt - und das ist ein unabdingbares Kriterium -, dass das Bistum im Vorfeld gerade auch diese Veranstaltung als geeignet anerkannt hat.

Der Begründetheit des Begehrens steht auch letztlich nicht streitentscheidend entgegen, dass sich der Antragsgegner sowohl im Vorfeld des vorliegenden Verfahrens als auch in seinem Schriftsatz vom 06.05.2015 auf das Vorliegen von entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO für die fragliche Arbeitsbefreiung berufen hat. Solche Ab-

lehnungsgründe liegen regelmäßig vor, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit der Einrichtung in wesentlicher Weise beeinträchtigt werden. Das ist regelmäßig der Fall, wenn bestimmte Aufgaben, die von der Mitarbeiterin ohne Aufschub geleistet werden müssen, durch ihre Arbeitsbefreiung entfallen müssten (vgl. Eder in Eichstätter Kommentar, MAVO/KAGO, § 16 Rz. 45). Bloß allgemeine Erschwernisse, eine Vertretung zu organisieren, reichen hierfür nicht aus, weil die entgegenstehenden Umstände „dringend“ sein müssen. Dieses Kriterium stellt auf eine zwingende Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin ab (Joussen in Freiburger Kommentar zur MAVO, § 16 Rz. 69).

Bei Anwendung dieses gebotenen strengen Maßstabs reichen die vorgebrachten Einwände des Antragsgegners nicht aus. Allein der Umstand, dass Frau Sp. in der fraglichen Zeit im Dienst der Wohngruppe eingeteilt ist, scheidet offensichtlich aus. Zudem hat der Antragsgegner vorgetragen, nach Angaben der Einrichtungsleitung fehlten im Wohnbereich schon „seit längerem“ eine Nichtfachkraft und eine Fachkraft. Für eine ausreichend dauerhafte personelle Besetzung hat aber der Dienstgeber Sorge zu tragen. Geschieht dies nicht, dann kann dieses Unterlassen grundsätzlich nicht dem Schulungsverlangen im Rahmen von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO entgegenstehen. Besondere Gründe, die eine andere Sichtweise angezeigt erscheinen lassen, sind nicht dargetan. Des Weiteren kann vorliegend auch deshalb nicht zwingend von einer fehlenden Vertretungsmöglichkeit ausgegangen werden, weil die Ausfälle nach dem Sachvortrag des Dienstgebers nur „voraussichtlich“ im Mai 2015 noch gegeben sein sollen.

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

gez. S.

Vorsitzender