

Geschäfts-Nr.: AS 31/09

Verkündet am 11.12.2009

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 18 MAVO¹ u. a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herr Maier und Herr Staiber am 11.12.2009

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger ist Mitglied der Mitarbeitervertretung-Sondervertretung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer im kirchlichen Dienst und ist in dieser Funktion Mitglied des Vorstands der DiAG-MAV. Als Religionslehrer ist der Kläger an der Berufsschule in T. und seit Beginn des neuen Schuljahres auch an der Berufsschule in T. tätig. Er macht geltend, er sei in der Ausübung seiner Vorstandstätigkeit durch die Beklagte in unzulässiger Weise behindert worden.

Der Kläger hat Anfang August 2009 der Beklagten eine Aufstellung der Termine übersandt, für die er Arbeitsbefreiung für seine DiAG-MAV-Tätigkeit benötigt. Daraufhin hat die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, dass es nicht ausreichend sei, ihr lediglich die Termine mitzuteilen, sondern dass sie Informationen über die Themen benötigt, um die es bei den verschiedenen Terminen gehen soll. Sie hat ihm darüber hinaus mitgeteilt, dass aufgrund der Rückmeldungen der Schulen die Anwesenheit des Religionslehrers in den beiden ersten Schulwochen vom 14. bis 25. September dringend erforderlich sei, da in diesen Wochen die Lehrer den ersten Kontakt zu den Schülern aufnehmen. Auf dieses Schreiben hat der Kläger mit Schreiben vom 12.08.2009 der Beklagten eine Aufstellung über die geplanten DiAG-MAV-Termine für den Zeitraum vom 17.09.2009 bis 16.04.2010 übersandt. Auf diese Mitteilung hat die Beklagte am 13.08.2009 die beantragte Arbeitsbefreiung für die Termine im Zeitraum vom 17. September bis 24. September abgelehnt.

Am 04.10.2009 hat der Kläger darüber hinaus einen Antrag auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an der Sitzung des Ausschusses „MAV-Beratung“ am 15.10.2009 gestellt. Die Beklagte hat die beantragte Arbeitsbefreiung mit der Begründung abgelehnt, dass dieser Ausschuss rechtswidrig sei und es sich deshalb um keine wichtige Tätigkeit handeln könne.

Der Kläger bringt vor, ihm sei in den aufgeführten Fällen zu Unrecht die Arbeitsbefreiung verweigert worden, weshalb er in seiner Tätigkeit als Mitglied der DiAG-MAV in unzulässiger Weise behindert worden sei. Was die Nichtgewährung der Arbeitsbefreiung für die die Fachtagung der BAG-MAV und des Ausschusses „AG-Vorstand“ vom 21. bis 23.09.2009 beziehungsweise am 17.09.2009 anbelangt, sei die Ablehnung erfolgt, ohne dass der Dienstgeber, wie gesetzlich vorgeschrieben, die widerstreitenden Interessen gegeneinander abgewogen habe, zumal er im Zeitpunkt der Ablehnung noch nicht einmal über die notwendigen Informationen verfügt habe. Auch die Ablehnung der Dienstbefreiung für die Tätigkeit im Rahmen des Ausschusses „MAV-Beratung“ sei zu Unrecht erfolgt. Die Ausschussbildung sei wirksam erfolgt. Soweit der Kläger mit seiner Klage das Ziel verfolgt hat, ihm Arbeitsbefreiung für die Ausschusstätigkeit am 17.09.2009, 24.09.2009 und 21. bis 23.09.2009 zu gewähren, haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend in der Hauptsache für erledigt erklärt.

Der Klägervertreter beantragt:

Festzustellen, dass die Dienstgeberin gegen §§ 18, 25 Abs. 2 MAVO verstoßen hat und damit die Rechte des Klägers verletzt hat.

Der Beklagtenvertreter beantragt:

Klagabweisung.

Die Beklagte hält die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nicht für gegeben, weil es dem Kläger in Wirklichkeit um die Klärung der Frage gehe, ob die Beklagte verpflichtet war, ihm die Freistellung zu erteilen. Die Freistellung nach § 25 Absatz 2 MAVO sei mit der eines Mitglieds der MAV gemäß § 15 Abs. 2 MAVO vergleichbar.

Für die Entscheidung über die Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO sei die Einigungsstelle zuständig. Soweit dies als Vorfrage einer Entscheidung nach § 18 Abs. 1 MAVO zu klären sei, müsse gegebenenfalls das Verfahren bis zur Entscheidung der Einigungsstelle ausgesetzt werden.

Auf jeden Fall sei die Klage jedoch nicht begründet. Es sei bereits fraglich, ob der Kläger selbst Anspruchsinhaber des Freistellungsanspruches nach § 25 Absatz 2 MAVO ist. Es sei durchaus auch zu vertreten, dass nur der Dienstgeber und die MAV gemäß § 8 Abs. 2a KAGO Antragsteller sein können.

Im Übrigen habe sie nicht gegen die nach § 25 Absatz 2 MAVO gebotene Abwägung verstoßen. Sie habe vom Kläger – nur er verfüge über die erforderlichen Informationen – keine Umstände genannt bekommen, die so dringlich gewesen wären, dass unter Hintanstellung der Interessen der Schüler der Kläger freizustellen gewesen wäre. Dem Kläger sei bereits am 07.08.2008 die Bedeutung der ersten beiden Schuljahreswochen genannt worden.

Bezüglich des Antrags vom 04.10.2009 bringt die Beklagte vor, sie habe die Information erhalten, dass der Ausschuss „MAV-Beratung“ rechtswidrig sei, weil dessen Gründung ohne die erforderliche Mehrheit im Vorstand erfolgt sei. Ergänzend hat sie vorgebracht, dass es sich bei der Tätigkeit im Rahmen dieses Ausschusses um keine bedeutsame Tätigkeit gehandelt haben könne, weshalb eine Dienstbefreiung nicht in Betracht komme, weil im Rahmen von § 25 Absatz 2 MAVO der Grundsatz gelte, dass die Tätigkeiten außerhalb der Dienstzeit erfolgen solle.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig (1.), aber nicht begründet (2.).

1.

a. Das Kirchliche Gericht für Arbeitssachen ist, nachdem der weitere Antrag übereinstimmend für erledigt erklärt worden ist, für die Entscheidung zuständig.

Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (§ 2 Abs. 2 MAVO). Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 45 Abs. 3 Nr. 1 MAVO besteht nicht.

Der Kläger bringt vor, er sei aufgrund der verweigerten Arbeitsbefreiungen in seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied der DiAG-MAV behindert worden (§§ 25 Abs. 2, 18 Abs. 1 MAVO). Eine Behinderung im Sinne von § 18 Abs. 1 MAVO kommt bei der Verweigerung der Freistellung eines MAV-Mitglieds in Betracht (Tiggelbeck in Freiburger Kommentar MAVO, § 18, Rn. 13). Für die Frage der Zuständigkeit ist vom Vorbringen des Klägers auszugehen. In einem solchen Falle ist es Aufgabe des Kirchlichen Arbeitsgerichts, im Rahmen der Entscheidung nach § 18 Abs. 1 MAVO zu prüfen, ob die Ablehnung rechtmäßig war.

b. Der Kläger kann auch verfahrensbeteiligt sein, da es im vorliegenden Verfahren um eine Angelegenheit geht, welche seine eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen betrifft (§ 8 Abs. 2d KAGO; so auch Bleistein / Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 25, Rn. 43).

c. Entgegen der Auffassung der Beklagten besitzt der Kläger auch die notwendige Klagebefugnis (§ 10 KAGO). Auch das einzelne Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, weshalb der Kläger in eigenen Rechten verletzt sein kann.

2.

Die Klage ist aber nicht begründet.

Für die Tätigkeit des Vorstands besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabweisbares dienstliches Interesse entgegensteht (§ 25 Abs. 2 MAVO).

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Mitglieder der DiAG-MAV unterscheidet sich von dem im Rahmen der Tätigkeit als Mitglied einer MAV nach § 15 Absatz 2

MAVO. Im letzteren Fall sind die Mitglieder grundsätzlich von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist, ohne dass die Möglichkeit der Abwägung mit dienstlichen Angelegenheiten besteht.

Auch ein weiterer wichtiger Unterschied ist zu berücksichtigen. § 14 Abs. 4 MAVO bestimmt, dass die Sitzungen der Mitarbeitervertretung in der Regel während der Arbeitszeit der Einrichtung stattzufinden haben. Eine vergleichbare Regelung gibt es für die Sitzungen der DiAG-MAV nicht, weshalb der Grundsatz gilt, dass deren Sitzungen nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen (so auch Bleistein / Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 25, Rn. 28).

Ausgehend von diesen Grundsätzen sind die von der Beklagten angegebenen Gründe für die Nichtfreistellung mit den vom Kläger vorgebrachten Umständen zur Bedeutung und Dringlichkeit der Veranstaltungen zu messen, wegen derer die Arbeitsbefreiung beantragt wird.

a. Für die Teilnahme des Klägers an der Tagung der Arbeitsgruppe „Kindertagesstätten“ am 17.09.2009 hat der Kläger die Tagesordnung vorgelegt, wonach er über die Aufgaben aus dem DiAG-Vorstand und über Informationen der GEW zum TVöD berichten sollte.

Bei der Abwägung ist zunächst zu berücksichtigen, dass der Kläger nicht an einer Sitzung des Vorstands der DiAG-MAV teilnehmen sollte, sondern an einer Arbeitsgruppe der DiAG-MAV, was wohl im Zusammenhang mit seiner Vorstandstätigkeit steht. Derartige Aufgaben werden von der Tätigkeit als Vorstandsmitglied umfasst, sind aber bei der Abwägung auch zu berücksichtigen. Die Mitglieder des Vorstands werden, im Vergleich zu den Mitarbeitervertretern auf Einrichtungsebene, sehr viel häufiger in Ausschüsse und andere Gremien gewählt oder entsandt. Ihre zeitliche Inanspruchnahme wird entsprechend ausgeweitet. Es kann deshalb vom Kläger verlangt werden, dass er dargetut, dass er Mitglied des Ausschuss ist oder weshalb seine Teilnahme an der Ausschusssitzung von Bedeutung ist. Allein der Umstand, dass er auf der Sitzung über verschiedene Themen berichten soll, reicht nicht aus. Auch hat er nicht die besondere Dringlichkeit dargetan, dass er gerade auf dieser Sitzung der Arbeitsgruppe die Berichte zu erstatten hat oder dass seine Berichte zeitlich nicht so gelegt werden können, dass keine Kollision mit seiner Unterrichtstätigkeit entsteht.

Dies gilt umso mehr, weil die Beklagte als Grund für die Nichtbefreiung angegeben hat, dass die Durchführung des Religionsunterrichts von grundlegender Bedeutung für das gesamte restliche Schuljahr ist. In den ersten zwei Wochen nach Schuljahresbeginn lernen sich Schüler und Lehrer kennen. Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass die Schüler innerhalb dieses Zeitraums die Möglichkeit haben, den Religionsunterricht abzuwählen. Die Abwahl liegt viel näher, wenn ein Unterricht gar nicht stattgefunden hat. Der von der Beklagten vorgebrachte Grund ist von erheblichem Gewicht. In einem solchen Fall kann Arbeitsbefreiung nur in besonderen Ausnahmefällen verlangt werden.

b. Entsprechendes gilt erst recht für die Teilnahme an der Fachtagung der BAG-MAV. Die Möglichkeit der Teilnahme an Tagungen ist, von Ausnahmefällen abgesehen, stets mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Dies gilt umso mehr, wenn, wie im vorliegenden Fall, der Dienstgeber wichtige Gründe vorbringt, die gegen die Teilnahme sprechen.

c. Auch die Nichtgewährung der Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an der Sitzung des Ausschusses „MAV-Beratung“ stellt keine unzulässige Behinderung des Klägers dar.

In diesem Zusammenhang braucht letztlich nicht entschieden zu werden, ob der Beschluss über die Bildung dieses Ausschusses mit der erforderlichen Mehrheit getroffen worden ist. Allerdings können diese Umstände nicht völlig unberücksichtigt bleiben.

Auf der Sitzung des Vorstandes der DiAG-MAV vom 23./24.07.2009 wurde über die Bildung eines Ausschusses „Beratung von Mitarbeitervertretungen“ beraten und auch ein Beschluss gefasst. Der Beschlussantrag auf Bildung eines Ausschusses bestehend aus dem Kläger als Leiter des Ausschusses, Frau F., Frau H., Frau M. und Frau J. erhielt eine Mehrheit von fünf gegen drei Stimmen. Dieser Ausschuss erhielt den Auftrag, die anfallenden MAV-Beratungen zu übernehmen. Es wurde lediglich noch festgelegt, dass der Ausschuss auch den Leiter der Geschäftsstelle der DiAG-MAV anfragen kann.

Die Auftragserteilung an den Ausschuss spricht dafür, dass ausschließlich dieser zur selbstständigen Erledigung der anfallenden Beratungen der Mitarbeitervertretungen zuständig sein soll. Irgendeine Rückkopplung an den Vorstand der DiAG-MAV ist offensichtlich nicht vorgesehen. Bei der Übertragung zur selbstständigen Erledigung verlangt § 14 Abs. 10 MAVO einen Beschluss, der mit einer Dreiviertelmehrheit der Mitglieder gefasst worden ist. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 6 Abs. 2 der Regelungen über die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vom 13.03.1998 der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Darin ist lediglich bestimmt, dass der Vorstand Ausschüsse bilden kann. § 8 dieser Regelung bestimmt darüber hinaus, dass, sofern vorstehend nichts anderes geregelt ist, für die Arbeitsweise einschließlich der Beschlussfassung die Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend gelten. § 6 Abs. 2 der Regelungen sagt nichts über die Beschlussfassung aus, weshalb für die Beschlussfassung auf die Regelungen der MAVO zurückzugreifen ist.

Soweit ernsthafte Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Tätigkeit eines Ausschusses bestehen, und dies ist nach den obigen Ausführungen der Fall, ist dieser Umstand bei der vom Dienstgeber vorzunehmenden Abwägung sicher zu berücksichtigen und rechtfertigt regelmäßig die Nichtgewährung der Arbeitsbefreiung. Auch ist dabei zu berücksichtigen, dass die Ausschusstätigkeit grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit stattzufinden hat.

Soweit der Kläger in der mündlichen Verhandlung vorgebracht hat, es handle sich gerade nicht um einen Ausschuss zur selbstständigen Erledigung der Aufgaben, wäre zu bedenken, dass es sich dann um einen Ausschuss von untergeordneter Bedeutung handeln würde. Dies wiederum wäre bei der Abwägung, ob diese Sitzungen unbedingt während der Arbeitszeit stattfinden müssen, zu berücksichtigen und würde regelmäßig dazu führen, dass eine Arbeitsbefreiung nicht verlangt werden könnte.

d. Aus alledem ergibt sich, dass die verweigerte Arbeitsbefreiung in allen Fällen nicht rechtswidrig erfolgt ist, weshalb eine Behinderung im Sinne von § 18 Abs. 1 MAVO in Verbindung mit § 25 Abs. 2 MAVO nicht festgestellt werden kann.

3.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Maier

Staiber

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht