

Geschäfts-Nr.: AS 17/09

Verkündet am 19.06.2009

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Beklagte

Prozessbevollmächtigter:

wegen: § 18 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herr Dr. Kleine und Herr Staiber am 19.6.2009

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 vertritt diese Sondervertretung in der DiAG-MAV, bei der er zum Vorstand gehört.

Im vorliegenden Verfahren macht er geltend, dass er von der Beklagten bei Ausübung seiner Vorstandstätigkeit in unzulässiger Weise behindert worden sei. Am 22.03.2009 um 20:40 Uhr habe der Vorsitzende des DiAG-MAV-Vorstandes zu einer Dringlichkeitssitzung für den 24.03.2009 von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr geladen. Bei dieser Sitzung sei es um die beabsichtigte Kündigung des DiAG-MAV-Vorsitzenden durch die Beklagte gegangen. Der einladende DiAG-MAV-Vorsitzende habe ihn jedoch verpflichtet, den Tagesordnungspunkt der Dienstgeberin nicht mitzuteilen. An diese Vorgabe habe er sich gehalten und deshalb lediglich mitgeteilt, dass die Sitzung dringlich sei. Für diese Dringlichkeitssitzung habe die Dienstgeberin keine Arbeitsbefreiung erteilt und dies damit begründet, dass seiner Teilnahme dienstliche Interessen entgegenstehen würden, weil der kurzfristige Ausfall des Religionsunterrichts an der Schule nicht zu verantworten sei, da in der Kürze der Zeit kein Ersatz zu finden sei und weil der ersatzlose Ausfall des katholischen Religionsunterrichts insgesamt seinen Bestand an der Schule gefährden würde, weil der Rektor der staatlichen Schule schon angekündigt habe, den Kläger nicht mehr beschäftigen zu können, weil er so häufig kurzfristig fehle.

Dringlichkeitssitzungen hätten die Eigenschaft, dringlich zu sein, und auf besondere Situationen müsse der Dienstgeber grundsätzlich vorbereitet sein, so zum Beispiel

für plötzlich auftretende Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern. Für dringliche Fälle gebe es eine Vertretungsregelung an der betroffenen Schule. Am 25.03.2009 habe die stellvertretende Vorsitzende des DiAG-MAV-Vorstandes erneut zur Dringlichkeitssitzung für den 30.03.2009 von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr geladen, da am 24.03.2009 wegen Fehlens von einem Mitglied des Vorstandes keine Beschlüsse gefasst werden konnten. Auch für diese Sitzung habe er keine Arbeitsbefreiung erhalten. Seiner Dienstgeberin habe er mitgeteilt, dass aufgrund einer Krisensituation für den DiAG-MAV-Vorstand gewichtige Fragen zu klären seien. Nähere Angaben dazu dürfe er aus Gründen der Schweigepflicht jedoch nicht machen. Die Beklagte habe hierauf mit E-Mail vom 26.3.2009 die Arbeitsbefreiung mit der Begründung abgelehnt, dass eine solche im Rahmen des dienstlich Vertretbaren nicht möglich sei.

Er besitze das Rechtsschutzinteresse für die Klärung der Frage, ob er für eine einberufene Dringlichkeitssitzung freizustellen ist. Es sei Aufgabe des Vorsitzenden der DiAG-MAV festzulegen, ob eine Sitzung notwendig und erforderlich ist. Dies habe der Vorsitzende unter Berücksichtigung der Interessen des Dienstgebers zu entscheiden. Auch der Dienstgeber habe insoweit abzuwägen. Dieser hätte mit dem Vorsitzenden vor seiner Entscheidung Kontakt aufnehmen müssen.

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

Dazu bringt er vor, es sei bereits fraglich, ob das Kirchliche Gericht für Arbeitssachen sachlich zuständig sei. Gemäß § 15 Abs. 2, 4 und 5 MAVO in Verbindung mit § 45 Abs. 3 Nr. 1 MAVO sei für Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle zuständig. Um eine derartige Streitigkeit dürfte es sich im vorliegenden Fall handeln. Darüber hinaus sei es zweifelhaft, ob der Kläger überhaupt in seinen Rechten verletzt worden ist. Dazu müsste er selbst Anspruch auf Freistellung im Sinne von § 25 Abs. 2 MAVO haben.

In jedem Fall sei die Klage jedoch unbegründet. Eine Maßnahme des Dienstgebers könne nur dann hindernd sein, wenn sie nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechen würde. Entgegen der Regelung nach § 15 Abs. 2 MAVO ergebe sich aus § 25 Abs. 2 MAVO kein Anspruch auf „Selbstbeurlaubung“, sondern vielmehr sei in jedem Einzelfall eine Abwägung mit den dienstlichen Interessen vorzunehmen. Eine solche Abwägung könne jedoch nur dann gemacht werden, wenn der Dienstgeber die dazu erforderlichen Informationen über die auf der Vorstandssitzung zu behandelnden Themen und auch die Gründe für die behauptete Dringlichkeit habe. Diese Informationen seien nicht mitgeteilt worden. In diesem Zusammenhang sei von Bedeutung, dass der Dienstgeber in den vergangenen Schuljahren wiederholt, allerdings vergeblich, versucht habe, feste Sitzungstermine mit der DiAG-MAV zu vereinbaren, damit eine vernünftige Terminplanung unter Berücksichtigung der schulischen Interessen an der Einhaltung des Stundenplans erfolgen kann.

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 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 Arbeitsbefreiung in seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied der DiAG-MAV behindert worden (§§ 25 Abs. 2, 18 Abs. 1 MAVO). Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle ist nur in den Fällen von § 15 Abs. 2 und 4 MAVO gegeben. Ein vergleichbarer Sachverhalt kommt im vorliegenden Verfahren nur mit § 15 Abs. 2 MAVO in Betracht. Nach dieser Regelung ist das

Mitglied der Mitarbeitervertretung von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben notwendig ist. Darüber hinaus beinhaltet die Regelung auch noch den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Dieser Freistellungsanspruch verlangt keine Abwägung zwischen der Erforderlichkeit der Aufgabenerfüllung und entgegenstehender unabweisbaren dienstlichen oder betrieblichen Interessen, wie bei § 25 Abs. 2 MAVO. Im Falle der Arbeitsbefreiung nach § 25 Abs. 2 MAVO hat das Mitglied der DiAG-MAV auch keinen Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Der Fall der Nichteinigung im Zusammenhang mit der Aufgabenreduzierung ist eine Regelungsstreitigkeit, für die die Einigungsstelle zuständig ist. Eine entsprechende Anwendung auf den Fall der verweigerten Arbeitsbefreiung nach § 25 Abs. 2 MAVO kommt nicht in Betracht, da die Sachverhalte nicht vergleichbar sind.

b. Entgegen der Auffassung der Beklagten besitzt der Kläger auch die notwendige Klagebefugnis (§ 10 KAGO). Auch das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

2.

Die Klage ist jedoch 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).

Die Arbeitsbefreiung ist somit vom Dienstgeber zu gewähren, nachdem er die widerstreitenden Interessen gegeneinander abgewogen hat. Diese Abwägung setzt somit voraus, dass der Dienstgeber die notwendigen Informationen hat. Dazu gehören auch die auf der Vorstandssitzung zu behandelnden Themen.

Im vorliegenden Rechtsstreit wurden dem Dienstgeber, in beiden Fällen über die Themen der Vorstandssitzungen keine Angaben gemacht, sieht man davon ab, dass es sich nach Auffassung des einladenden Vorstands um dringende Angelegenheiten, beziehungsweise im zweiten Fall noch zusätzlich um gewichtige Fragen im Zusammenhang mit einer Krisensituation der DiAG-MAV handelte. Weitere ergänzende Erklärungen oder Erläuterungen hat der Kläger nicht gemacht. Für die Vorstandssit-

zung am 30.3.2009 hat er sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ihm aus Gründen der Schweigepflicht nähere Angaben nicht möglich sind.

Diese Erklärungen enthalten keinerlei überprüfbare Tatsachen und erfüllen somit nicht die Anforderungen, die an die geschuldete Information gestellt werden müssen. In einem solchen Fall ist es nicht fehlerhaft, wenn der Dienstgeber den dienstlichen Interessen den Vorrang einräumt. Im vorliegenden Fall gilt dies umso mehr, nachdem der Dienstgeber seine dienstlichen Gründe ausführlich dargelegt hat.

Der Dienstgeber ist in einem solchen Fall auch nicht zu eigenen Nachforschungen verpflichtet. Es ist Aufgabe des einladenden Vorsitzenden oder des beantragenden Vorstandsmitglieds, den Dienstgeber mit den notwendigen Informationen zu versorgen.

Aus alledem ergibt sich, dass die verweigerte Arbeitsbefreiung in beiden Fällen nicht rechtswidrig erfolgt ist.

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

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht