

Kirchliches Arbeitsgericht
Erster Instanz für das
Erzbistum Paderborn

URTEIL

Verkündet am
08. November 2006


Hustadt, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit XVI/06

der Mitarbeitervertretung des  vertreten durch ihren Vorsitzen-
den 

- Klägerin -

gegen

die Stiftung  vertreten durch den Verwaltungsdirektor 


- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht I. Instanz für das Erzbistum Paderborn aufgrund der mündli-
chen Verhandlung vom 08. November 2006 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Seidensti-
cker sowie die beisitzenden Richter Bauer und Schmit für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Vorsitzenden der Klägerin, Herrn 
 für die Hälfte seiner durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit
von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Tatbestand

Die Beklagte ist Trägerin des [REDACTED]. Die Klägerin ist die in dieser Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung. Im Zeitpunkt der Wahl der Mitarbeitervertretung waren in der Einrichtung mehr als 300 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte hat auf entsprechenden Antrag der Klägerin deren stellvertretende Vorsitzende [REDACTED] zur Hälfte ihrer Arbeitszeit von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Den weiteren Antrag der Klägerin vom 10.05.2006, auch ihren in der EDV-Abteilung des Krankenhauses vollzeitbeschäftigten Vorsitzenden [REDACTED] zur Hälfte seiner durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen, lehnte die Beklagte jedoch in ihrem Schreiben an die Klägerin vom 20.07.2006 mit der Begründung ab, durch die Teilung der von [REDACTED] besetzten Vollzeit-Planstelle in zwei Teilzeitstellen sei eine kontinuierliche Organisation der Abteilung Organisation und EDV mit ganztägiger Präsenz und unmittelbarer Krisenintervention während der Betriebszeit der Abteilung nicht sicherzustellen; es entstehe ein unzumutbarer Koordinations- und Abstimmungsaufwand; außerdem sei zu befürchten, dass eine für die Dauer der Freistellung befristet eingestellte Ersatzkraft versuchen werde, so schnell wie möglich eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung zu finden, was zu entsprechenden Qualitätseinbußen führen werde; solche zusätzlichen Belastungen könne die Abteilung bei gleichzeitig wachsenden Aufgaben und steigendem Kostendruck nicht tragen. Zur Vermeidung dieser organisatorischen Schwierigkeiten schlug die Beklagte der Klägerin vor, an Stelle der Freistellung von zwei MAV-Mitgliedern zu je 50 % Herrn [REDACTED] völlig von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Diesen Vorschlag wiederum lehnte die Klägerin ab. Auch weitere Gespräche zwischen den Parteien führten zu keiner Einigung.

Die Klägerin hat deshalb die vorliegende Klage erhoben, mit der sie beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, ihren Vorsitzenden Herrn [REDACTED] er für die Hälfte seiner durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen, und der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie entgegnet:

Nach § 15 Abs. 3 MAVO könne die Klägerin zwar die Freistellung von 2 ihrer Mitglieder je zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines oder einer Vollbeschäftigten verlangen. Die von der Klägerin beantragte hälftige Freistellung ihres Vorsitzenden Herrn [REDACTED] würde aber zu erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten führen, sodass ihr dessen Freistellung unzumutbar sei. Bei einer Aufspaltung der Stelle von Herrn [REDACTED] auf 2 Teilzeitstellen wäre eine kontinuierliche Organisation der Abteilung mit ganztägiger Präsenz eines Mitarbeiters und eine unmittelbare Krisenintervention während der Betriebszeit der EDV-Abteilung nicht mehr sicherzustellen; zumindest aber erfordere dies einen unzumutbaren Koordinations- und Abstimmungsaufwand. Auch die Leitung des [REDACTED] das ebenfalls an ihre EDV-Abteilung angeschlossen sei, habe aus denselben Gründen eine Aufspaltung der Stelle des Herrn [REDACTED] in 2 Teilzeitstellen strikt abgelehnt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt ihrer Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

Die Beklagte ist verpflichtet, den Vorsitzenden der Klägerin Herrn [REDACTED] zur Hälfte seiner Arbeitszeit von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Das ergibt sich aus § 15 Abs. 3 MAVO.

Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind erfüllt; denn die Beklagte beschäftigte in ihrer Klinik im Zeitpunkt der Wahl der Mitarbeitervertretung mehr als 300 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so dass sie auf Antrag der Mitarbeitervertretung zwei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen hat. Die Klägerin hat eine entsprechende Freistellung für ihren Vorsitzenden [REDACTED] bei der Beklagten beantragt. Diesem Antrag muss die Beklagte stattgeben, auch wenn mit der beantragten Freistellung

erhebliche organisatorische Schwierigkeiten in ihrer EDV-Abteilung verbunden sind. Anders als das Betriebsverfassungsgesetz, das in seinem § 38 Abs. 2 dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, die Einigungsstelle anzurufen, wenn er eine vom Betriebsrat beantragte Freistellung für sachlich nicht vertretbar hält, sieht die MAVO eine derartige Möglichkeit für den Dienstgeber nicht vor. Er kann eine von der Mitarbeitervertretung beantragte Freistellung nur verweigern, wenn die Voraussetzungen des § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO nicht oder nur teilweise gegeben sind, wenn also etwa die beantragte Freistellung über die Freistellungsstaffel des § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO hinausgeht (Frey/Coutelle/Beyer, Kommentar zur MAVO, § 15 Rn. 31; ebenso auch Bleistein/Thiel, Kommentar zur MAVO, 5. Aufl. § 15 Rn. 45).

Im vorliegenden Fall sind die Freistellungsvoraussetzungen des § 15 Abs. 3 MAVO eindeutig und unstreitig gegeben, so dass die Klägerin frei darüber entscheiden konnte, welches ihrer Mitglieder freigestellt werden soll. An diese Entscheidung der Klägerin ist die Beklagte gebunden. Sie muss dem Freistellungsbegehren der Klägerin entsprechen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 17 Abs. 1 MAVO.

Dr. Gaus
Werner J. Hllert
M. Bauer

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, innerhalb eines Monats nach der Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden, wenn die Beschwerde hierauf gestützt werden soll. Soll die Beschwerde darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht, muss die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder des anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts unter Angabe der abweichenden Rechtssätze bezeichnet und dargelegt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Abweichung beruht. Soll die Beschwerde auf einen Verfahrensmangel gestützt werden, muss dieser bezeichnet werden.

H. Schmitt
Werner J. Schmitt
M. Bauer