

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 29.10.2014, I MAVO 06/14

Leitsatz

1. Die Mitarbeitervertretung ist bei jedem Fall der Antragstellung zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungen auf der Rechtsgrundlage der Fortbildungsrichtlinien für den pastoralen Dienst und der Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst (AVO) zu informieren, auch wenn der Dienstgeber keinen Antrag ablehnt.

Denn sie muss wissen, aus welchen Gründen ein Antrag genehmigt worden ist. Nur so kann sie feststellen, ob die Genehmigung unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und in Ausübung des Auswahlermessens zu Recht erfolgt ist. Die Richtigkeitskontrolle kann die Klägerin verantwortungsvoll nur dann richtig ausüben, wenn ihr die von ihr geforderten Informationen gegeben werden.

2. Das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass der Dienstgeber das ihm vom Gesetz übertragene Ermessen gar nicht ausübt und jeden Antrag positiv bescheidet. Er muss prüfen, ob gegen die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung betriebliche oder persönliche Gründe sprechen. Denn möglich ist, im Rahmen des Ermessens Mitarbeiter zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen zu verpflichten.

Tenor

1. **Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über jeden Fall der Antragsstellung zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungen, die auf der Rechtsgrundlage der Fortbildungsrichtlinien für den pastoralen Dienst (Kirchl. Amtsblatt 1993, Art. 148 und 1995, Art. 76) und auf der Rechtsgrundlage Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst**

nach Anlage 4 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) gestellt werden, unter der Angabe von Ort der Fortbildung (innerhalb oder außerhalb des Bistums), Datum der Beantragung, Kosten der Fortbildung, Anzahl der Fortbildungstage, Zeitrahmen der Fortbildung, Umfang der Dienstbefreiung, Thema und Tagungsprogramm der Fortbildung, Angaben über dienstliche Anordnung, dienstlichem Interesse, privatem Interesse, Anzahl der Genehmigungen und der Ablehnungen zu informieren und anzuhören.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um Unterrichtsansprüche und Beteiligungsrechte der Klägerin.
- 2 Die Klägerin ist die bei dem Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung. Bis zum Jahre 2012 war es allgemeine Übung, die Klägerin über Fortbildungsanträge der Mitarbeiter, die bei dem Beklagten beschäftigt sind, zu informieren, ihr den Antrag mit Kostenübersicht, den Inhalt und die Genehmigungsabsicht mitzuteilen, sowie Einsicht in die Unterlagen zu gewähren. Seit Mitte 2012 erfolgt eine Information der Klägerin über Anträge, Ablehnungen und Genehmigungen der Fortbildungen auf der Rechtsgrundlage der Fortbildungsrichtlinien für den Pastoralen Dienst nicht mehr. Auch werden Unterlagen hierüber nicht mehr vorgelegt.
- 3 Die Klägerin ist der Auffassung, einen Anspruch auf Beteiligung zu haben. Es sei ihre Aufgabe, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überwachen. Um diese Aufgabe ausüben zu können, benötige sie die begehrten Informationen.
- 4 Die Klägerin beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über jeden Fall der Antragstellung zur Teilnahme an beruflichen Fort- und

Weiterbildungen, die auf der Rechtsgrundlage der Fortbildungsrichtlinien für den pastoralen Dienst (Kirchliches Amtsblatt 1993, Art. 148 und 1995, Art. 76) und auf der Rechtsgrundlage Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst nach Anlage 4 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchlichen Dienst (AVO) gestellt werden, unter Angabe von Ort der Fortbildung (innerhalb oder außerhalb des Bistums), Datum der Beantragung, Kosten der Fortbildung, Anzahl der Fortbildungstage, Zeitrahmen der Fortbildung, Umfang der Dienstbefreiung, Thema und Tagungsprogramm der Fortbildung, Angaben über dienstliche Anordnung, dienstlichem Interesse, privatem Interesse und Anzahl der Genehmigungen und der Ablehnungen zu informieren und anzuhören.

5 Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

6 Er ist der Auffassung, keine Rechte der Klägerin zu verletzen. Weder das Recht der MAVO noch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit noch der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz werde durch sein Verhalten tangiert. Nach § 29 MAVO habe die Klägerin nur bei der Auswahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungen einen Informationsanspruch. Der Beklagte treffe jedoch keine Auswahl. Eine solche finde sprachlich immer nur dann statt, wenn mehr Anträge eingehen und weniger Plätze belegt werden könnten. In den letzten Jahren sei dies nicht der Fall gewesen. Alle Anträge seien positiv beschieden und keiner abgelehnt worden. Der Beklagte habe weder finanziell noch platzmäßig eine Beschränkung.

7 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 8 Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Information und Anhörung bei jedem Fall der Antragstellung zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungen auf der Rechtsgrundlage der Fortbildungsrichtlinien für den pastoralen Dienst und der Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst (AVO) unter Angabe von Ort der Fortbildung, Datum der Beantragung, Kosten der Fortbildung, Anzahl der Fortbildungstage, Zeitrahmen der Fortbildung, Umfang der Dienstbefreiung, Thema und Tagungsprogramm der Fortbildung, Angaben über dienstliche Anordnung, dienstlichem Interesse, privatem Interesse und Anzahl der Genehmigungen und der Ablehnungen.
- 1.
- 9 Der Anspruch auf Anhörung und Mitberatung beruht auf § 29 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO. Dem Mitwirkungsrecht der Nr. 5 unterliegt sowohl die Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer als auch die Verpflichtung bereits ausgewählter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dem Mitwirkungsrecht der Nr. 6 unterliegt die konkrete Planung und Durchführung solcher Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 27, 38, 39; Freiburger Kommentar-Sroka, § 29 Rn.37).
- a)
- 10 Die Mitarbeitervertretung hat nach § 26 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO die allgemeine Aufgabe, zu überwachen, ob der Dienstgeber gegenüber seinen Beschäftigten den Gleichbehandlungsgrundsatz einhält. Sie soll seiner Beachtung zur Durchsetzung verhelfen und verhindern, dass gegen ihn verstoßen wird. Ihr steht zwar kein Sanktionsmittel zur Verfügung. Sie hat aber im Rahmen ihrer Überwachungsaufgaben einen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Dienstgeber. Ebenso kann sie die Vorlage von Unterlagen verlangen, die sie für die Aufgabenerfüllung benötigt. Ausfluss dieses Überwachungsrechts ist das Mitwirkungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO.

b)

- 11 Zum Beteiligungsrecht der Nr. 5 gehört es, im Rahmen der „Auswahl“ der Teilnehmer auch die Grundsätze und Richtlinien für mehrere Auswahlentscheidungen vorab festzulegen, etwa welche Kriterien der Auswahl der Teilnehmer zu Grunde zu legen sind (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 34). Das Verfahren soll gewährleisten, dass bei der Auswahl der Teilnehmer gerecht verfahren wird (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 35).
- 12 Der Anspruch besteht auch nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben und Beteiligungsrechte bereits feststehen. Die Unterrichtung soll die Prüfung in eigener Verantwortung ermöglichen. Die Mitarbeitervertretung wird in die Pflicht genommen, selbst zu erkennen und selbst zu entscheiden, ob sich Aufgaben im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung ergeben und sie tätig werden muss. Danach genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Unterrichtungs- und Informationsanspruchs liegen nur dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt.

c)

- 13 Das Überwachungs- und Informationsrecht nach § 29 MAVO dient einer Richtigkeitskontrolle. Sinn und Zweck dieses Rechts besteht darin, zu überprüfen, ob der Dienstgeber das ihm gegebene Ermessen bei der Bescheidung von Anträgen bezüglich Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen richtig ausgeübt hat. Dazu gehört auch die Möglichkeit, feststellen zu können, ob ein genehmigter Antrag nicht notwendig hätte abgelehnt werden müssen.
- 14 Der Begriff der Auswahl in § 29 Abs. 1 Nr. 5 ist nicht einengend auszulegen. Er ist nicht darauf beschränkt, das Recht zur Anhörung und Mitberatung nur bei der Auswahl unter mehreren Bewerbern anzunehmen. Dieses Verständnis wäre zu eng (vgl. Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 35). Es ist zu berücksichtigen, dass jeder Mitarbeiter gemäß Art. 9 Satz 1 GrO Anspruch auf berufliche Fortbildung hat und die Ermöglichung eine wichtige Verpflichtung des Dienstgebers ist, u.a. weil die Fortbildung die Vorstufe für die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sein kann (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 35).

2.

15 Danach besteht vorliegend für die Klägerin ein Informations- und Beteiligungsrecht. Sie hat ein solches auch dann, wenn alle Anträge positiv beschieden werden. Denn sie muss wissen, aus welchen Gründen ein Antrag genehmigt worden ist, um feststellen zu können, ob dies unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und in Ausübung des Auswahlermessens zu Recht erfolgt ist. Die Richtigkeitskontrolle kann die Klägerin verantwortungsvoll auch nur dann richtig ausüben, wenn ihr die von ihr geforderten Informationen gegeben werden.

a)

16 Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, ein Mitwirkungsrecht bestehe nicht, weil er alle Anträge positiv bescheide und daher eine Auswahl zwischen den Teilnehmern nicht vornehme. Der Beklagte übersieht, dass ein Auswahlermessen auch dann fehlerhaft ausgeübt worden sein kann, wenn ein Antrag genehmigt worden ist. Das ist der Fall, wenn der Antrag notwendig hätte abgelehnt werden müssen. Hierfür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie etwa Kostengesichtspunkte, Notwendigkeit des Einsatzes am Arbeitsplatz, Überlastung anderer Mitarbeiter wegen des Fernbleibens; auch die übermäßige Anzahl an bereits besuchten Schulungen kann als Ablehnungsgrund in Betracht kommen.

b)

17 Der Dienstgeber hat einen weitreichenden Ermessensspielraum bei der Bescheidung von Anträgen auf Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dieses gilt es auszuüben. Ansonsten wäre das Erfordernis von Antragstellung und Genehmigung überflüssig. Sein Sinn besteht darin, das Auswahlermessen auf alle Fälle zu erstrecken, auch auf die, in denen eine Ablehnung zwingend ist.

18 Durch die Beteiligung der Mitarbeitervertretung will § 29 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO gewährleisten, dass der Dienstgeber diese Verpflichtung gegenüber allen seinen Mitarbeitern gerecht im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes und unter Berücksichtigung der besonderen Interessen im Einzelfall erfüllt. Auswahl meint nicht die Auswahl aus den

Bewerbern, sondern die Auswahl zwischen allen Mitarbeitern der Einrichtung (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum, § 29 Rn. 35).

- 19 Das Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MAVO darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass der Dienstgeber das ihm vom Gesetz übertragene Ermessen gar nicht ausübt und wahllos jeden Antrag positiv bescheidet. Er muss prüfen, ob gegen die Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung betriebliche oder persönliche Gründe sprechen. Denn möglich ist, im Rahmen des Ermessens Mitarbeiter zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen zu verpflichten.

3.

- 20 Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht gegeben. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist daher nicht gegeben.