

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Beschluss vom 04.02.2021, I MAVO 2/21

Leitsatz

1. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien.
2. Die Teilnahme an Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten gehört als Prozessvertretung zu den Amtsobliegenheiten der Mitarbeitervertretung. Hat das Gericht das persönliche Erscheinen der Parteien angeordnet und wird die Mitarbeitervertretung nicht von einem Rechtsanwalt vertreten, kann sogar das Erscheinen des Vorsitzenden neben einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung, welches zur Aufklärung des Sachverhaltes in der Lage ist, geboten und notwendig sein.
3. Wird die Mitarbeitervertretung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten und hat damit ausreichende rechtliche Unterstützung genügt im Regelfall das persönliche Erscheinen eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

Tenor:

1. Die Verfügungsbeklagte wird verpflichtet, den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung M. K. zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg - I MAVO 11/20 - am 5. Februar 2021 um 11.30 Uhr unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts von seiner Arbeitsverpflichtung und von den Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt mit der Deutschen Bundesbahn, 2. Klasse freizustellen.
2. Im Übrigen wird der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Gründe :

- 1 **I.**
Von der Darstellung des Sach- und Streitstandes wird abgesehen (§ 313a ZPO i.V.m. § 27 KAGO). Auf den Vortrag der Parteien, die Prozessakte und die Anlagen zu den eingereichten Schriftsätzen wird Bezug genommen.

- 2 **II.**
Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat im zuerkannten Umfang Erfolg. Insoweit ist er zulässig und begründet. Im Übrigen ist er unbegründet.

- 3 **1.**
Der Antrag ist zulässig. Auch das Mitglied der Mitarbeitervertretung ist antragsbefugt (*vgl. Fitting, Handkommentar, BetrVG, 29. Aufl. zur inhaltsgleichen Norm § 40 Rn. 144*). Die sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO. Die Verfahrensbeteiligung ergibt sich aus § 8 KAGO.

- 4 **2.**
Der Antrag ist teilweise begründet. Insoweit steht dem Mitglied der Mitarbeitervertretung ein durch einstweilige Verfügung sicherbarer Freistellungsanspruch zu.

- 5 **a)**
Der Anspruch ergibt sich aus § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO i.V.m. § 52 Abs. 1 KAGO. Auch für das kollektive Arbeitsrecht in kirchlichen Verfahren ist ein solcher Anspruch anerkannt (*Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 15 Rn. 14; Eichstätter Kommentar-Eder, 2. Aufl. 2018, § 15 Rn. 12 ff*). Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien.

6 Danach gehört die Teilnahme an Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten als Prozessvertretung zu den Amtsobliegenheiten der Mitarbeitervertretung jedenfalls dann, wenn es sich um eine eigene Angelegenheit handelt, das Gericht das persönliche Erscheinen der Parteien angeordnet hat und die Mitarbeitervertretung nicht von einem Rechtsanwalt vertreten wird. In einem solchen Fall kann das Erscheinen des Vorsitzenden neben einem weiteren Mitglieds der Mitarbeitervertretung, welches zur Aufklärung des Sachverhaltes in der Lage ist, geboten und notwendig sein. Denn nicht freigestellte MAV-mitglieder sind nach § 15 MAVO im Gegensatz zu freigestellten Mitgliedern nur aus konkretem Anlass vorübergehend von ihrer vertraglichen Arbeitsverpflichtung befreit. Nicht die Stellung als Mitglied der Mitarbeitervertretung, sondern die anlassbezogene gezielte Wahrnehmung einer kollektivrechtlichen oder sonstigen gesetzlichen Aufgabe rechtfertigt hier die Arbeitsbefreiung. Demnach ist das Vorliegen von Amtsobliegenheiten im Falle einer Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung zu bejahen, wenn diese nicht nur der Erkenntnisgewinnung dient, sondern eigene Interessen der Mitarbeitervertretung betrifft.

7 **b)**
Ausgehend von diesen Grundsätzen stellt die Teilnahme des Verfügungsklägers an der streitigen Gerichtsverhandlung erforderliche MAV-tätigkeit dar, jedenfalls soweit es die zu 11.30 Uhr anberaumte mündliche Verhandlung in dem Rechtsstreit I MAVO 11/20 betrifft.

8 **aa)**
Im zuerkannten Umfang ist die Freistellung zu dem Gerichtstermin um 11.30 Uhr erforderlich. Anhand der Umstände des Einzelfalls muss die Mitarbeitervertretung eine Abwägung treffen, ob die MAV-arbeit erforderlich ist. Entscheidend ist, dass das betreffende Mitglied bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnisse für erforderlich halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden. Dabei hat die Mitarbeitervertretung nicht nur ihre eigenen Interessen, sondern auch die des Dienstgebers zu berücksichtigen. Grundsätzlich sind dabei die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit und der Verrichtung von MAV-arbeit gegeneinander abzuwägen. Maßgeblich für die Erforderlichkeit ist der Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Freistellung.

9 Danach ist der Vorsitzende für die Teilnahme an der Gerichtsverhandlung – I MAVO 11/20 - um 11.30 Uhr freizustellen. Die Umstände des Einzelfalles lassen hinsichtlich dieses Verfahrens das Erscheinen von zwei MAV-vertretern zu. Die Verfügungsbeklagte lässt sich in dem Verfahren durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten und hat damit qualifizierte Rechtsberatung. Zur Erzielung einer prozessualen Chancengleichheit als Ausprägung des Anspruchs auf rechtliches Gehör kann es daher für erforderlich erachtet werden, dass der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung den Gerichtstermin wahrnehmen. Durch eidesstattliche Versicherung hat der Verfügungskläger glaubhaft gemacht, dass dem Begehren ein Beschluss der Mitarbeitervertretung vom 28. Januar 2021 zugrunde liegt. Das genügt zum Erlass einer einstweiligen Verfügung.

10 **bb)**

Hinsichtlich des Verfahrens I MAVO 14/20 liegt der Fall indes anders. In diesem Verfahren lässt sich die Mitarbeitervertretung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten und hat damit ausreichende rechtliche Unterstützung. Durch Beschluss vom 7. Januar 2021 hat die Mitarbeitervertretung entschieden, die stellvertretende Vorsitzende mit der Wahrnehmung des Termins zu betrauen. Der Beschluss vom 28. Januar 2021 liegt später. Es gilt das Prioritätsprinzip. Dass der Beschluss vom 7. Januar 2021 aufgehoben worden ist, wird nicht behauptet. Da die Wahrnehmung des Termins in dem Verfahren I MAVO 14/20 nur durch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, muss es bei der im erstgefassten Beschluss benannten Person verbleiben.

11 **c)**

Die Freistellung von Übernachtungskosten kann nicht zugesprochen werden, denn dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung ist die Anreise am frühen Morgen ebenso wie die Rückreise an demselben Tag zumutbar. Für die Sitzung hat das Gericht ca. eine Stunde veranschlagt. Sie wird also gegen 12:45 Uhr beendet sein. Im Übrigen ist Wege- und Fahrtzeit nicht grundsätzlich mit Arbeitszeit gleichzusetzen. Aus Gründen des Versicherungsschutzes ist der Verfügungskläger auf die An- und Abreise mit der Bahn zu verweisen.

- 12 **3.**
Das Eilbedürfnis ergibt sich aus der zeitlichen Abfolge. Der Termin zur mündlichen Verhandlung ist auf den morgigen Tag bestimmt.
- 13 **III.**
Gemäß § 52 Abs. 2 i.V.m. § 47 KAGO ergeht die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss.
- 14 **IV.**
Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).