

## **Leitsätze**

**Einzelfallentscheidung im Rahmen einer Unterlassungsklage um die Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit.**

## **Tenor**

1. Der Beklagten wird, die Mitarbeiter im Rettungsdienst betreffend, untersagt, in Abweichung zur nachwirkenden Dienstvereinbarung zum Ausfallmanagement (Springerregelung) und der geänderten Regelung aus November 2019
  - den Bereithaltungszeitraum auf die Zeiten von 6.00 Uhr bis 8.00 Uhr abzuändern,
  - die Ausfallregelung jeweils nur für den Tag der Krankmeldung und den Folgetag einzusetzen,
  - anzuordnen, dass die anwesenden Besatzungen die Besetzungen der Fahrzeuge sicherzustellen haben, wenn es zum Personalausfall kommt,
  - nach Absprache des zuständigen Leiters des Rettungsdienstes die Vorhaltung der Rettungswache bis zum Beginn der neuen Schicht anzupassen, wenn es während einer Schicht zum Personalausfall kommt,

solange die Klägerin diesen Regelungen nicht zugestimmt hat oder diese aufgrund eines Spruchs der Einigungsstelle in Kraft gesetzt worden sind.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

## **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten im Rahmen einer Unterlassungsklage um die Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit.

- 2 Die Klägerin ist die von den Mitarbeitern im Bezirk gewählte Mitarbeitervertretung der Beklagten. Die Beklagte gehört zum Verbund M., der ein breites Spektrum an sozialen Diensten anbietet. Im M. e.V. sind vorwiegend ehrenamtliche Dienste organisiert, wie der Bevölkerungsschutz, der Besuchs- und Begleitsdienst, die M.-Jugend oder der Hospizdienst. Demgegenüber sind bei der Beklagten vor allem sozialunternehmerische Dienste zusammengefasst. Die verschiedenen Untergliederungen sind in Bezirke organisiert. Ihre Ausdehnung orientiert sich an dem Gebiet der einzelnen Diözesen. Als Unternehmen im sogenannten Dritten Weg und Mitglied im Deutschen Caritasverband e.V. unterliegt die Beklagte der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Als mehrdiözesaner Rechtsträger wendet sie die für ihren Hauptsitz gültige MAVO Köln an.
- 3 Die Beklagte betätigt sich bundesweit mit 314 Rettungswachen und rund 900 Spezialfahrzeugen im Rettungsdienst und bietet eine präklinische Notfallversorgung an. Sie wird regelmäßig durch die Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland als den gesetzlich zuständigen Trägern des Rettungswesens beauftragt. Der jeweilige Auftrag regelt das Versorgungsgebot sowie Inhalt und Umfang der zu erbringenden Rettungsdienstleistungen. Das schließt Vorgaben hinsichtlich der bereit zu haltenden Rettungsmittel sowie Beginn und Ende der täglichen Leistungen und die Hilfsmittelfristen ein. Die Verträge sehen im Regelfall Sanktionen vor, falls die beauftragten Leistungen nicht oder nicht in ausreichendem Maße erbracht werden. Im Bereich Oldenburg-Nord unterhält die Beklagte sieben Rettungswachen mit drei Notfallkrankwagen, drei Notarzteinsetzfahrzeugen, sieben Rettungswagen und einem Gemeindefirsthilfsstationen. Sie beschäftigt 140 Mitarbeiter im Rettungswesen. Die Einsatzplanung für die verschiedenen Rettungswachen und Rettungsfahrzeuge erfolgt auf der Basis von monatlichen Dienstplänen. Jeder Dienstplan wird nach den Mitarbeiterwünschen mit einem Vorlauf von mindestens zwei Monaten erstellt. Hierzu tragen die Mitarbeiter ihre Wunschdienste bis zum Siebten des vorvergangenen Monats in die von der Beklagten bereitgestellten Listen ein. Der Dienstplan soll spätestens bis zum ersten des Vormonats vor dem jeweiligen Dienstplanzyklus veröffentlicht werden.
- 4 Am 27. März 2017 schlossen die Parteien eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, auf die Bezug genommen wird (Anlage K01). Diese enthält in § 5 Regelungen zum Ausfallmanagement, um kurzfristige Personalausfälle wegen Erkrankung besser aufzufangen. Im Jahre 2018 wurde die

Dienstvereinbarung zum Ablauf des 31. August 2019 gekündigt. Im November desselben Jahres regelten die Parteien das Ausfallmanagement übergangsweise neu. Auf dessen genauen Wortlaut wird ebenfalls Bezug genommen (Anlage B2).

- 5 Einen Streit über Dienstpläne legten die Parteien durch gerichtlichen Vergleich vom 8. Mai 2020 bei, wonach die Dienstvereinbarung vom 1. April 2017 Nachwirkung entfalte und diese erst ende, wenn die Regelungen der Dienstvereinbarung durch eine andere Abmachung ersetzt würden. Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung scheiterten. In der Folgezeit wurden die Dienstpläne auf der Grundlage der Dienstvereinbarung 2017 gefertigt. Krankheitsvertretungen wurden nach Maßgabe der Interimslösung zum Ausfallmanagement geregelt. Reservemitarbeiter waren im Falle eines kurzfristigen Krankheitsausfalls stets für (mindestens) drei Tage verplant. Während dieser Zeit konnten sie anderweitig nicht eingesetzt werden, wenn weiterer Vertretungsbedarf bestand.
- 6 Mit zunehmender Häufigkeit von Ausfällen mussten in der Vergangenheit verstärkt Rettungsfahrzeuge abgemeldet werden; im Jahr 2024 kam dies im Bereich Oldenburg-Nord 97mal vor. Die Kreise und kreisfreien Städte forderten die Beklagte auf, die geschuldeten Rettungsleistungen aufrecht zu erhalten. Zuletzt forderten sie die Beklagte zu einer schriftlichen Stellungnahme und zu einer Erklärung auf, welche Maßnahmen sie ergreifen werde, um das Rettungswesen sicherzustellen.
- 7 Seit Ende 2023/Anfang 2024 verhandelten die Parteien eine Neuregelung zum Ausfallmanagement. Die Beklagte, die mehr Flexibilität im Falle kurzfristiger Erkrankungen wünscht, befragte zunächst ihre Mitarbeiter, um ein Stimmungsbild zu erhalten. Am 24. April und am 14. Juni 2024 (Teilnahme des Bezirksgeschäftsführers an einer MAV-sitzung) verhandelten die Parteien mögliche Änderungen zum Ausfallmanagement. Auf die in der Folge dazu geführte E-Mail-Korrespondenz wird Bezug genommen (Anlagen K04 und K05). Eine Einigung konnte indes nicht erzielt werden. Dennoch gab die Beklagte mit Rundmail vom 19. Dezember 2024 an alle Mitarbeiter ihres Hauses bekannt, sie habe eine neue Regelung zum Ausfallmanagement entwickelt; diese liege der Mitarbeitervertretung zur Freigabe vor; aufgrund dringender Notwendigkeit würden die Regelungen bereits jetzt vorläufig umgesetzt.

- 8 Mit einer weiteren E-Mail vom 19. Dezember 2024, auf die Bezug genommen wird (Anlage K07), teilte die Beklagte der Klägerin ergänzend mit, sie werde die Änderungen mit dem nächsten Dienstplan zum 1. März 2025 vornehmen.
- 9 Die Klägerin ist der Auffassung, in ihren Mitwirkungsrechten verletzt zu sein und einen Anspruch auf Unterlassung zu haben. Das Ausfallmanagement bedürfe einer Dienstvereinbarung; die Beklagte dürfe den vorgelegten Entwurf nicht ohne ihre Zustimmung umsetzen. Gründe dafür, dass die neuen Regelungen sofort eingeführt werden müssten und dies der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulde, seien nicht ersichtlich.
- 10 Die Klägerin hat zunächst beantragt,  
die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, die mit E-Mail vom 19.12.2024 mitgeteilte Regelung zum Ausfallmanagement (Springerregelung) betreffend die Mitarbeiter der Beklagten im Rettungsdienst umzusetzen, solange die im Jahr 2017 gekündigte Dienstvereinbarung nicht durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt worden ist  
und  
festzustellen, dass die Auslagen der Klägerin durch die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts für das Verfahren vom Beklagten zu erstatten sind.
- 11 Nach Hinweis des Gerichts hat die Klägerin ihren Antrag konkretisiert.
- 12 Sie beantragt nunmehr,  
der Beklagten, die Mitarbeiter der Beklagten im Rettungsdienst zu untersagen, in Abweichung zur nachwirkenden Dienstvereinbarung zum Ausfallmanagement (Springerregelung)
- zum Auffangen kurzfristiger Ausfälle eine gesonderte Reserve-schicht (PR) zu planen, die im Tag- und Nachtdienst vorgehalten wird und in der für den Bereich mehr als 4 RR-Schichten pro Tag zu planen, aufgeteilt in RR-Tag und RR-Nacht mit je 1x Transportführer und 2x RS im Tagdienst und 1x NFS und 1x RS im Nachtdienst, wenn es zu mehreren Ausfällen kommt,
  - den Bereithaltungszeitraum auf die Zeiten von 6:00 bis 8:00 Uhr und von 17:00 bis 19:00 Uhr abzuändern,
  - nur noch nach zwei Einsatzgebieten zu unterscheiden, anstatt entsprechend der Dienstvereinbarung Rettungsdienst vom 27.03.2017 je 1 Reserveschicht für
    - W./H.
    - S.
    - G./B.
    - O./W.einzuplanen,
  - die Ausfallregelung jeweils nur für den Tag der Krankmeldung und den Folgetag einzusetzen,
  - anzuordnen, dass die anwesenden Besetzungen die Besetzungen der Fahrzeuge sicherzustellen haben, wenn es zum Personalausfall kommt,

- nach Absprache des zuständigen Leiters des Rettungsdienstes die Vorhaltung der Rettungswache bis zum Beginn der neuen Schicht anzupassen, wenn es während einer Schicht zum Personalausfall kommt,

solange die Klägerin diesen Regelungen nicht zugestimmt hat oder diese aufgrund eines Spruchs der Einigungsstelle in Kraft gesetzt worden sind.

- 13 Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 14 Sie ist der Auffassung, der Klägerin stehe ein Anspruch auf Unterlassung nicht zu. Jedenfalls aber habe die Beklagte wegen der dringenden Notwendigkeit der Änderungen einen Anspruch, die Regelungen vorläufig nach Maßgabe des § 33 Abs. 5 MAVO umzusetzen.
- 15 Wegen der weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

- 16 Die Klage ist zulässig. Im zuerkannten Umfang ist sie auch begründet. In diesem Umfang steht der Klägerin gegen die Beklagte ein Anspruch auf Unterlassung zu, die mit E-Mail-Schreiben vom 19. Dezember 2024 angekündigten Regelungen zum Ausfallmanagement umzusetzen, solange die Klägerin diesen nicht zugestimmt hat oder diese durch die Einigungsstelle aufgrund eines Spruchs in Kraft gesetzt worden sind.

Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Entweder unterliegen die angeordneten Änderungen nicht dem Recht der zwingenden Mitbestimmung oder die Klägerin hatte den Regelungen im Vorfeld bereits zugestimmt, sodass es an einer Änderung der Regelungen fehlt.

- 17 **I.**  
Die Klage ist zulässig.
- 18 **1.**  
Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig. Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht nach § 2 Abs. 2 KAGO.

- 19 **2.**  
Die Klägerin ist auch klagebefugt. Die Klägerin macht geltend, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Sie rügt die Verletzung des Zustimmungserfordernisses bei Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.
- 20 **3.**  
Die Klage ist auch nicht aus anderen Gründen unzulässig.
- 21 **a)**  
Zwar bedarf die Einleitung eines Verfahrens und die Vollmachtserteilung an die Verfahrensbevollmächtigten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. Beschluss vom 6. Dezember 2006 - 7 ABR 62/05 - juris Rn. 12*), der die kirchlichen Arbeitsgerichte - soweit ersichtlich - überwiegend folgen, eines wirksamen Beschlusses der Mitarbeitervertretung; andernfalls wäre diese gerichtlich nicht ordnungsgemäß vertreten, und es käme kein Prozessrechtsverhältnis zustande, so dass die für die Mitarbeitervertretung gestellten Anträge unzulässig wären.
- 22 **b)**  
Einer weiteren Darlegung ordnungsgemäßer Beschlussfassung durch die Klägerin bedarf es vorliegend jedoch nicht. Die Beklagte hält ihr ursprüngliches Bestreiten der ordnungsgemäßen Beschlussfassung nicht mehr aufrecht. Die nunmehr unstreitig gefassten Beschlüsse der Mitarbeitervertretung zur Einleitung des Verfahrens und zur Vollmachtserteilung sind damit als wirksam zu erachten und umfassen auch die Antragsänderung.
- 23 **II.**  
Die Klage ist nur im zuerkannten Umfang begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet.
- 24 **1.**  
Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Untersagung, in Abweichung zur nachwirkenden Dienstvereinbarung 2017 zum Ausfallmanagement (Springerregelung) und der geänderten Regelungen aus November 2019, den Bereithaltungszeitraum auf die Zeiten von 6.00 Uhr bis 8.00 Uhr abzuändern, die Ausfallregelung jeweils nur für den Tag der Krankmeldung und den Folgetag einzusetzen, anzuordnen, dass die anwesenden Besatzun-

gen die Besetzungen der Fahrzeuge sicherzustellen haben, wenn es zum Personalausfall kommt und nach Absprache des zuständigen Leiters des Rettungsdienstes die Vorhaltung der Rettungswache bis zum Beginn der neuen Schicht anzupassen, wenn es während einer Schicht zum Personalausfall kommt, solange die Klägerin diesen Regelungen nicht zugestimmt hat oder diese aufgrund eines Spruchs der Einigungsstelle in Kraft gesetzt worden sind.

25 **a)**

Der Anspruch ergibt sich aus §§ 33, 36 MAVO i.V.m. § 1004 BGB analog. Auch für das kollektive Arbeitsrecht in kirchlichen Verfahren ist ein solcher Anspruch nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Auffassung der Lehre anerkannt: Wird zwingendes Mitbestimmungsrecht verletzt, kann ein Unterlassungsanspruch begründet werden (*Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 25. November 2016 - M 06/2016 - www.dbk.de „Entscheidungen“ = ZMV 2017, 42 und vom 31. August 2012 - M 15/11 KuR 2012, 270; GKAG Hamburg vom 5. Januar 2021 - I MAVO 24/21 - www.gkag-hamburg.de/entscheidungen; EichstätterKommentar-Stöcke-Muhlack, MAVO, 2. Aufl. 2018, § 26 Rn. 8; EichstätterKommentar-Schmitz, aaO, § 36 Rn. 155, 156, § 33 Rn. 9-20; T-F-J/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 34 Rn. 93, § 33 Rn. 78 f.; Reichold/Ritter/Gohm-Ritter, 1. Aufl. 2023, § 33 MAVO Rn. 5).*

26 **b)**

Die von der Beklagten zitierte Entscheidung des GKAG Hamburg vom 12. Februar 2015 (I MAVO 4/15) steht nicht entgegen. Im dort entschiedenen Fall stand der Mitarbeitervertretung ein ihrer Zustimmung bedürftiges Mitbestimmungsrecht nicht zu. Auf diesen wesentlichen Unterschied stellt die Entscheidung des GKAG Hamburg auch ab (*vgl. hierzu ebenfalls: GKAG Hamburg vom 6. Februar 2020 - I MAVO 23/19 - www.gkag-hamburg.de/entscheidungen*).

27 **aa)**

Der Klägerin steht hinsichtlich der umstrittenen Anordnungen zum Teil ein zwingendes, ihrer Zustimmung bedürftiges Mitbestimmungsrecht zu. Nach § 36 Abs. 1 Ziff. 1 MAVO bedarf die Entscheidung des Dienstgebers über Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet.

- 28 Die Anordnungen der Ziffer 5., der Ziffer 9. Satz 4, 1. Teil, der Ziffer 11. und der Ziffer 12. zum Ausfallmanagement betreffen diesen Mitbestimmungstatbestand, denn sie wollen festgelegte Regelungen zur Arbeitszeit anders regeln als es bisher in der gekündigten Dienstvereinbarung von 2017 zu § 5 (OL) und der geltenden Interimsregelung aus November 2019 der Fall ist.
- 29 **(1)**  
So sollen in Abweichung zu den bestehenden Regelungen der kurzfristigen Krankheitsvertretung (OL) mit E-Mail-Schreiben vom 19. Dezember 2024 in Ziffer 5. die Einsätze der Ausfallregelung von vier auf zwei Tage und mit Ziffer 9. der Bereithaltungszeitraum von derzeit 06.00 bis 09.00 Uhr auf 06.00 bis 08.00 Uhr verkürzt werden. Das stellt eine Änderung der Arbeitszeit dar, denn die Zeiten bleiben nicht dieselben. Eine Stunde Bereithaltungszeit bzw. zwei Tage Einsatzzeit werden gestrichen.
- 30 Der Bereitschaftsdienst ist Rufbereitschaft und entsprechend zu vergüten. Die Bereithaltungszeiten werden mit einer Zulage auf Stundenbasis vergütet. Durch die geplante Änderung können nicht mehr für jeweils drei Stunden, sondern nur noch für zwei Stunden Zulagen verdient werden. Auch das erklärt, dass in der geplanten Regelung eine Änderung der Arbeitszeit zu erkennen ist. Unerheblich ist, ob die geplanten Änderungen von den Mitarbeitern gewünscht und/oder als für sie günstiger angesehen werden könnten.
- 31 **(2)**  
Die Ziffern 11. und 12. stellen ebenfalls Regelungen zur Arbeitszeit und damit Tatbestände zwingender Mitbestimmung dar. Es handelt sich um Regelungen zur Anordnung von Mehrarbeit, die gleichermaßen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedürfen. Die Regelungen sind neu und bisher nicht mit Zustimmung der Klägerin eingeführt worden.
- 32 **(a)**  
Die Beklagte kann nicht einwenden, die Anordnung umfasse Tatbestände, die der Zustimmung der Klägerin nicht bedürften; es hänge vom Einzelfall ab, ob die Beklagte derartige Entscheidungen treffe; eine generelle und vorbeugende Untersagung jeglicher Dienstverlängerung käme nicht in Betracht.

- 33 **(b)**  
Zwar ist es wohl zutreffend, dass jeweils nur im Einzelfall geprüft werden kann, ob ein Tatbestand zwingender Mitbestimmung gegeben ist und nur in diesen Fällen ein Zustimmungserfordernis besteht. Es ist aber nicht die Klägerin, die eine generelle und globalisierende Anordnung einführen möchte, sondern die Beklagte. Die Beklagte hat damit ihre globale Anweisung zu konkretisieren, denn diese umfasst auch Fallgestaltungen, deren Umsetzung nur mit Zustimmung der Klägerin möglich ist. Die generelle und pauschale Anordnung muss die Klägerin nicht hinnehmen. Sie würde den Eindruck erwecken, allen möglichen Fallgestaltungen angeordneter Mehrarbeit bereits zugestimmt zu haben und damit auch solchen, bei denen ihr ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zusteht.
- 34 **(3)**  
Entsprechendes gilt für die Anordnung in Ziffer 12., nach Absprache des zuständigen Leiter Rettungsdienstes die Vorhaltung der Rettungswache bis zum Beginn der neuen Schicht anzupassen, wenn es während einer Schicht zum Personalausfall kommt.
- 35 **bb)**  
Keinen Tatbestand zwingender Mitbestimmung betreffen die Anordnungen der Ziffern 1., 3. und 5. zur Einführung einer weiteren Reserveschicht und zur Unterscheidung nach Einsatzgebieten.
- 36 **(1)**  
Soweit für den Bereich mehr als drei oder vier Schichten pro Tag geplant werden sollen, nämlich (neu) nach Ziffer 3. fünf sogenannte Schichten, betrifft diese Anweisung allein die Zahl der Schichtbesetzung. Die Entscheidung, mit wie vielen Mitarbeitern eine Schicht besetzt werden soll, ist keine Frage von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Es handelt sich um eine Organisationsentscheidung, die allenfalls der Anhörung und Mitberatung nach § 29 MAVO bedarf (vgl. *Thiel/Fuhrmann/Jüngst-Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 36 Rn. 17 ff.; Eichstätter Kommentar-Schmitz, MAVO, 2. Aufl. 2018, § 36 Rn. 6 ff.; vgl. LAG Hamm vom 8. Mai 2001 - 13 TaBV 75/00 - juris Rn. 16*). Mitbestimmungspflichtig ist zwar der einzelne Dienstplan, nicht aber die Frage, mit wie vielen Mitarbeitern die einzelnen Schichten jeweils besetzt werden sollen, es sei denn, die Parteien hätten dieses gemeinsam so festgelegt.

- 37 **(2)**  
Über die Einführung von Reserveschichten im Tag- und Nachtdienst gibt es eine Einigung, sodass auch insoweit kein Unterlassungsanspruch besteht.
- 38 **(3)**  
Die Einteilung der Einsatzgebiete ist eine Frage der Arbeitsorganisation. Sie betrifft Fragen von Beginn und Ende der Arbeitszeit ebenso wenig wie Fragen zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Mithin besteht hierzu kein zwingendes Mitbestimmungsrecht und fehlt es an einem Unterlassungsanspruch.
- 39 **2.**  
Der Hinweis der Beklagten auf § 33 Abs. 5 MAVO ist unbehelflich. Zwar hat die Beklagte inzwischen die Einigungsstelle angerufen. Es handelt sich vorliegend jedoch nicht um eine Angelegenheit, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet.
- 40 **aa)**  
Unaufschiebbarkeit einer Maßnahme ist nicht gleichbedeutend mit Eilbedürftigkeit, sondern setzt eine größere Dringlichkeit voraus (*Reichold/Ritter/Gohm-Ritter, aaO, § 33 MAVO Rn. 73*). Die Norm des § 33 Abs. 5 MAVO ist eng auszulegen und muss auf Ausnahmefälle beschränkt bleiben. Ein Fall ist un-aufschiebbar, wenn bei Unterlassung der alsbaldigen Durchführung der Erfolg vereitelt würde, der in keinem Verhältnis zum Nutzen und Zweck der Mitbestimmung steht (*Reichold/Ritter/Gohm-Ritter, aaO; OVG Sachsen-Anhalt vom 13. August 2009 - 5 L 17/06 - juris Rn. 32 ff.*).
- 41 **bb)**  
Das ist hier nicht der Fall. Dass eine erst verzögerte Umsetzung der neuen Regelungen zu irreparablen Schäden führen würde, hat die Beklagte nicht ausreichend aufgezeigt. Ihr Vortrag mit Schriftsatz vom 16. Januar 2025 (insbesondere Seiten 3 und 4) und mit Schriftsatz vom 3. Februar 2025 bleibt vage; die Beklagte stellt Schäden nur allgemein als drohend in den Raum, ohne im Einzelnen aufzuzeigen, dass diese unmittelbar bevorstehen. Es ist auch nicht erkennbar, dass die konkrete Situation die sofortige Umsetzung der Neuregelung zwingend notwendig machte. Ein Erliegen der Notfallversorgung im Bereich Oldenburg-Nord durch die Abmeldung der Rettungsmittel wird nur allgemein behauptet ohne aufzuzeigen, weshalb Hilfe durch andere Stellen

wie zum Beispiel dem Deutschen Roten Kreuz oder der Feuerwehr nicht angeboten wird. Im Übrigen hätte die Beklagte eine eventuelle Unaufschiebbarkeit durch ihr langes Zuwarten selbst herbeigeführt und wäre daher nach Treu und Glauben gehindert, sich hierauf zu berufen.

42 **3.**

Die Ausführungen der Beklagten zur Nachwirkung der Dienstvereinbarung und ihrer Ablösung oder Änderung einer solchen treffen zwar vollumfänglich zu. Die Beklagte verkennt dabei aber, dass vorliegend ein die Dienstvereinbarung beendender oder abändernder Tatbestand bislang nicht gegeben ist.

43 **III.**

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel daher nicht gegeben.