



# Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

**Aktenzeichen: 8/2006**

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 15.12.2006

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

## Urteil

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Mitarbeitervertretung der [REDACTED] Krankenhaus und [REDACTED] -Klinik GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Dr. [REDACTED]**

**■ Klägerin-**

**Prozessbevollmächtigter: [REDACTED]**

**gegen**

**[REDACTED] Krankenhaus und [REDACTED] -Klinik GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, [REDACTED]**

**-Beklagte-**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Schindwein in der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2006

**für Recht erkannt:**

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, den Mitarbeitervertreter Dr. [REDACTED] für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die hälftige Freistellung des Mitarbeitervertreters Dr. [REDACTED].

Die Klägerin (nachfolgend MAV) besteht aus 15 Mitgliedern verschiedener Berufsgruppen (u. a. 4 Ärzte, 5 Mitarbeiter aus der Pflege, Mitglieder aus den Bereichen Küche und Technik). Bislang ist kein Mitarbeitervertreter (auch nicht hälftig) für die Tätigkeit freigestellt.

Die Beklagte (nachfolgend Dienstgeber) betreibt in Form einer gemeinnützigen GmbH mit insgesamt ca. 1.400 Beschäftigten zwei große Klinikkomplexe in [REDACTED]. Es handelt sich um die [REDACTED] Klinik, eine Allgemein-Klinik mit internistischem Schwerpunkt (ca. 600 Betten) sowie die gynäkologisch-geburtshilflich ausgerichtete Klinik [REDACTED] (75 Betten).

Der als Assistenzarzt in der Theresienklinik beschäftigte Mitarbeitervertreter Dr. [REDACTED] gehört zum Anästhesieteam des [REDACTED] Krankenhauses. Dort sind regelmäßig 21 Anästhesisten (z. T. als Konsiliarärzte) tätig.

In der Mitarbeitervertreterversammlung vom 11.07.2006 wurde unter TOP III einstimmig beschlossen, die Freistellung des Mitarbeitervertreters Dr. [REDACTED] für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten zu beantragen (Beschlussausfertigung sh. Aktenblatt 3).

Mit Schreiben vom 18.07.2006 beantragte die Mitarbeitervertretung diese Freistellung (Aktenblatt 4). Mit Schreiben vom 20.07.2006 lehnte die Beklagte die Freistellung des Anästhesisten Dr. [REDACTED] ab. Wegen der Einzelheiten des Schreibens wird auf dessen Wortlauf (Aktenblatt 5) Bezug genommen.

Gegen diesen Bescheid des Dienstgebers wendet sich die **Mitarbeitervertretung** und **trägt vor**, nach § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO bestehe Anspruch auf hälftige Freistellung von insgesamt vier Mitarbeitervertretern. Die Beklagte beschäftige weit über 1.000 Mitarbeiter und angesichts der Größe des Betriebs sei die hälftige Freistellung wenigstens eines Mitarbeitervertreters notwendig. Die Mitarbeitervertretung habe das nach der MAVO zustehende Kontingent nie ausgeschöpft. Allerdings müsse angesichts des Umfangs der in einer großen Klinik anfallenden Aufgaben und mit Blick auf die stetig zunehmenden und komplexer werdenden Fragestellungen des Mitarbeitervertretungsrechts nunmehr vom Freistellungsanspruch Gebrauch gemacht werden. Man habe Herrn Dr. [REDACTED] insbesondere deshalb bestimmt, weil dieser schon seit Jahren regelmäßig an Mitarbeitervertretungsschulungen teilgenommen habe. Herr Dr. [REDACTED] sei deshalb qualifiziert und könne die eigenständige Bearbeitung der Mitarbeitervertretungsaufgaben sicherstellen. Er sei zudem als einziges Mitglied der Mitarbeitervertretung bereit gewesen, eine entsprechende Freistellung auf sich zu nehmen. Herr Dr. [REDACTED] könne angesichts seiner dienstplanmäßigen Einbindung als Assistenzarzt das Mitarbeitervertretungssamt nicht so ausüben, wie die MAV dies für erforderlich halte. Neben den regulären Diensten seien in der Anästhesie Zusatzleistungen nicht möglich.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

**Die Beklagte wird verurteilt, den Mitarbeitervertreter Herrn Dr. [REDACTED] für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen**

Die Beklagte/Dienstgeberin beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die **Beklagte trägt vor**, sie sei gezwungen gewesen, die mit Schreiben vom 18.07.2006 beantragte Freistellung des Arztes Dr. [REDACTED] abzulehnen. Die Beklagte habe keine Mittel, diese Freistellung zu finanzieren. Der vom Aufsichtsrat der Krankenhaus GmbH genehmigte Stellenplan sehe keine Stelle für ein MAV-Mitglied vor.

Bereits im Jahre 2001 habe ein entsprechender Antrag der MAV vorgelegen. In der Pflegesatzverhandlung am 23.08.2001 sei eine Budgetanhebung zur Finanzierung der Freistellung gefordert worden. Die Krankenkassen hätten diese Forderung unter Hinweis auf § 6 der Pflegesatzverordnung abgelehnt.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hätten sich für die Beklagte weiter verschärft. So habe die Steigerung des Budgets der Krankenhäuser nicht Schritt gehalten mit der tariflichen Entwicklung. Bereits diese Umstände hätten durch Sparmaßnahmen und Arbeitsverdichtung aufgefangen werden müssen. Die Möglichkeiten seien mittlerweile ausgeschöpft. Der Beklagten sei es in der Folge keinesfalls möglich, finanzielle Ressourcen für die Freistellung eines MAV-Mitglieds zu bilden, weshalb der Freistellungsantrag der MAV unangemessen sei. Die Klage sei aus diesen Gründen abzuweisen.

Fürsorglich sei für die Beklagte zu beantragen, dass die Freistellung eines Mitarbeitervertreters aus dem nichtärztlichen Dienst festgestellt werde. Sollte die Freistellungspflicht aus Rechtsgründen bestehen, müsse berücksichtigt werden, dass es für die Freistellung keinen Ersatz geben werde. In der Abteilung Anästhesie sei es nicht möglich, einen Arzt für die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit ohne Ersatz freizustellen. Ein nachhaltiger Abbau einer halben Arztstelle werde zu einer höheren Beanspruchung der ärztlichen Mitarbeiter in der Anästhesie führen. Diese Mehrbelastung sei den Mitarbeitern in der Anästhesie nicht zumutbar. Neben der Mehrbelastung der Mitarbeiter in der Anästhesie sei zu berücksichtigen, dass der Abbau einer halben Arztstelle in der Anästhesie zur Folge habe, dass die OP-Säle zu bestimmten Zeiten nicht mehr ausgelastet werden könnten. Vor diesem Hintergrund habe die MAV zu berücksichtigen, dass es gegebenenfalls zu weiteren Einspar- und Stellenabbaumaßnahmen kommen müsse, wenn auf der Freistellung von Herrn Dr. [REDACTED] bestanden werde.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Das Gericht hat ohne Beweisaufnahme entschieden.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige (nachfolgend 1) Klage hat in der Sache Erfolg. Auch bei Würdigung der nachvollziehbaren und berechtigten Interessen des Dienstgebers kommt das erkennende Gericht zum Ergebnis, dass dem Antrag der Klägerin zu entsprechen ist (nachfolgend 2).

### 1. Die Klage ist zulässig.

Nach § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO sind auf Antrag der Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit mehr als 1.000 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines vollbeschäftigten freizustellen. Es handelt sich um einen Rechtsanspruch der Mitarbeitervertretung, der sich mittels eines autonomen Beschlusses (§ 14 Abs. 5 MAVO) der MAV konkretisiert. Der MAV-Beschluss legt fest, wer in welchem Umfang freigestellt werden soll.

Infolge des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und MAV (§ 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO) stimmt die MAV ihre Vorschläge zur Freistellung mit dem Dienstgeber ab, nachdem die Bereitschaft und das Einverständnis zur Freistellung auf Seiten der MAV feststeht. Erst durch die Konsultation des Dienstgebers über die Freizustellenden wird es möglich, dass der Antrag auf Freistellung von der personalverwaltenden Stelle umgesetzt wird. Dem Dienstgeber ist Gelegenheit zu geben, vor der Freistellung auf die Beachtung der betrieblichen Belange hinzuwirken, damit dieser Freistellung eines bestimmten Mitglieds der MAV entgegenstehenden Gründe bei der Festlegung der Freistellungen berücksichtigt werden können (nach Bleistein/Tiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Auflage 2006, § 15 Rn. 41). Die MAV richtet nach Klärung der Vorfragen über die Modalitäten der Freistellungen den entsprechenden Freistellungsantrag an den Dienstgeber. Gibt der Dienstgeber dem Antrag nicht statt, so hat er die Ablehnung des Antrages zu begründen. Aus der Begründung wird ersichtlich, ob es um eine Rechtsfrage geht. Entsteht Streit über die Rechtsfrage, z. B. infolge grundsätzlicher Ablehnung der Freistellung, kann die Mitarbeitervertretung gem. § 2 Abs. 2 KGO das kirchliche Arbeitsgericht anrufen (Bleistein/Tiel, aaO, § 15 Rn. 45).

Vorliegend ist das Verfahren des § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO eingehalten. Die Mitarbeitervertretung hat einen Beschluss über die zu beantragende Freistellung herbeigeführt. Die notwendigen Konsultationen laufen bereits seit dem Jahr 2001 und sind wohl auch bislang ergebnislos verlaufen. Vor diesem Hintergrund hat die MAV zu Recht einen formellen Beschluss gefasst und den Antrag gestellt. Erwartungsgemäß wurde der Antrag mit Schreiben vom 20.07.2006 abgelehnt. Nach Ablehnung des Antrages ist (anders als in den Fällen des § 15 Abs. 5 MAVO) das kirchliche Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 3 KGO zur Festlegung der freizustellenden Personen berufen.

### 2. Die Klage hat in der Sache Erfolg, was sich aus der Abwägung der berechtigten Interessen des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung ergibt.

Das kirchliche Arbeitsgericht hat die Gründe des Dienstgebers im einzelnen zu prüfen und gegebenenfalls einen Vorschlag zu unterbreiten, wie die Freistellung anteilig auf andere oder weitere Mitglieder der Mitarbeitervertretung aufgeteilt werden könnte (Bleistein/Tiel aaO, §

15 Rn. 45). Wird dem seitens des kirchlichen Arbeitsgerichts unterbreiteten Vorschlag nicht entsprochen, ist unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Freistellung vom kirchlichen Arbeitsgericht festzulegen.

Vorliegend gilt:

Die MAVO geht davon aus, dass die Aufgaben der Mitarbeitervertretung nur pflichtgemäß und effektiv wahrgenommen werden können, wenn bei einer bestimmten Personalstärke auch Freistellungen umgesetzt werden. Dazu dient die Freistellungsstaffel des § 15 Abs. 3 MAVO. So soll sichergestellt werden, dass die außerhalb von Sitzungen der MAV anfallenden Aufgaben der MAV ordnungsgemäß und sachgerecht wahrgenommen werden und die wirksame Erfüllung der der MAV zustehenden Aufgaben und Befugnisse garantiert wird. Die MAV hat bei Festlegung der Freistellungen nach Sinn und Zweck von § 15 MAVO vor allem ein berechtigtes Interesse daran, ein ausgebildetes und erfahrenes Mitglied mit der Freistellung zu betrauen. Es geht speziell um die Aufgabenerfüllung außerhalb der MAV-Sitzungen. Hier muss gewährleistet werden, dass die nach der MAVO zugeordneten Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten vom freigestellten Mitglied eigenständig wahrgenommen bzw. umgesetzt werden können. Insbesondere die Tatsache, dass das MAV-Mitglied mehrfach Schulungen besucht hat und eine ergiebige Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle für Mitarbeitervertreter (KODA/MAV) sichergestellt ist, darf von der MAV berücksichtigt werden. Gerade dann, wenn wie hier der MAV-Vorsitzende zeitlich durch andere Aufgaben stark eingebunden ist, kann das freizustellende MAV-Mitglied in einer großen Einrichtung die notwendige Anbindung an die Beschäftigtengruppen zweier Standorte und die Netzwerke des Mitarbeitervertretungsrechts gewährleisten. Die Geschäftsführung und Verwaltung einer mitgliederstarken MAV erfordert sachkundige Vorbereitungs- und Assistenzarbeiten für den MAV-Vorsitzenden. Die professionelle Führung des MAV-Büros kann nach dem vorliegenden Sachverhalt nicht von einer Vielzahl von stundenweise freigestellten Mitgliedern, sondern nur von einem Verantwortlichen, hier von Herrn Dr. ██████████ umgesetzt werden.

Mit diesen berechtigten Interessen der MAV waren die Interessen des Dienstgebers abzuwägen. Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass sie mit ihrer Stellenbesetzung an Stellenpläne gebunden sei. Vor diesem Hintergrund ist das Argument, der Stellenplan sehe keine entsprechende Stelle vor, durchaus nachvollziehbar und von Gewicht. Die Beklagte hat auch zur Überzeugung des Gerichts darlegen können, dass ihre personelle Besetzung in der Anästhesieabteilung keine weiteren Produktivitätsausfälle tragen kann. Die Personaldecke ist offensichtlich höchst effektiv ausgestaltet und genutzt, so dass man insgesamt in schwierigsten Zeiten wirtschaftlich erfolgreich arbeiten kann. Insofern ist es nachvollziehbar, dass aus Sicht der Beklagten wünschenswert wäre, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus anderen Bereichen freigestellt würde. Die Beklagte sieht hier bessere Verdichtungsmöglichkeiten und möchte die Anästhesieabteilung nicht mit einem Personalausfall belasten. Das Gericht hat diese Situation berücksichtigt und gewürdigt.

Gleichwohl waren die Argumente im Lichte der berechtigten Interessen der MAV nicht durchschlagend. Der Mitarbeiter Dr. ██████████ ist nicht Inhaber eines exponierten, fachlich besonders hervorgehobenen Arbeitsplatzes. Er ist Assistenzarzt in der Anästhesie und als solcher kein Spezialist, der nicht ohne weiteres ersetzbar wäre. Dass der hälftige Stellenausfall nicht über den Stellenplan kompensiert werden kann, ist einleuchtend. Gleichwohl beschäftigt die Beklagte Konsiliaranästhesisten und hat noch nicht geprüft, ob ein weiterer Konsiliararzt verpflichtet werden kann. Es ist unwahrscheinlich, dass der hälftige Ausfall von Herrn Dr. ██████████ nicht über die dienstplanmäßige Berücksichtigung eines weiteren Kon-

siliaranästhesisten auffangbar wäre. Die damit einhergehende wirtschaftliche Belastung des Budgets haben alle am Gesundheitsmarkt tätigen Einrichtungen in ähnlicher Weise zu tragen.

Die Beklagte muss berücksichtigen, dass sie unabhängig von Budgetverhandlungen mit Kostenträgern als Dienstgeber zur Gewährung von Freistellungen der MAVO verpflichtet ist. Selbstverständlich sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen und die notwendigen Freistellungen mit der Mitarbeitervertretung abzustimmen. Vor diesem Hintergrund hat das Gericht eine vergleichsweise Regelung dahingehend vorgeschlagen, dass insgesamt ein Kontingent von zwei hälftigen Freistellungen anteilmäßig nach Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden könnte. Dem konnte sich allerdings die Mitarbeitervertretung nicht anschließen, die darlegte, dass bei einem derartigen Freistellungskontingent Schwierigkeiten in der Dienstplan- und Arbeitsorganisation auftreten würden und eine konsistente Geschäftsführung der MAV nicht gewährleistet sei. Die Bedenken überzeugten die Kammer insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Mitarbeitervertretung der Beklagten unter Würdigung der Lage des Dienstgebers ihr gesamtes Freistellungskontingent nur zu einem Viertel ausschöpfen möchte. Weiterer Freistellungsbedarf wird derzeit nicht gesehen. Vor diesem Hintergrund sah das Gericht die beantragte hälftige Freistellung nur eines MAV-Mitglieds im Vergleich zu umfangreicherer Gruppenfreistellung als die mildere, effektivere und organisatorisch für beide Parteien leichter umsetzbare Maßnahme an. Deshalb hat das Gericht der Klage im Sinne des geltend gemachten Minimalanspruchs der Mitarbeitervertretung vorliegend in vollem Umfang entsprochen.

3. Die Revision gegen diese Entscheidung ist nicht zulässig, da die Revisionsvoraussetzungen nach § 47 KAGO nicht vorlagen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Ordinariat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-505 – 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 Rechtsache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Dr. Kramer  
Vorsitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Schmid  
Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Schlindwein  
Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

O:\APP\KAG\KAG\Verfahren\_  
Arbeitsgericht\_2006\AGVerfahren\_8\_2006\0806\_MAVTKHHEDWIG\_TKHHEDWIG\_Urteil\_ANO  
NYM\_151206.doc