

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 29.10.2012
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/T58-11
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 19 Abs. 3
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.) Beschluss vom 29. September 2011 - 2 M 42/11

Leitsatz:

1. Für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, in denen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermittelt werden, ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung nach § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD die notwendige Arbeitsbefreiung bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren.
2. Der Mitarbeitervertretung steht im Rahmen von § 19 Abs. 3 MVG.EKD ein gegenüber § 37 Abs. 6 BetrVG erweiterter Beurteilungsspielraum im Hinblick auf die Erforderlichkeit einer Teilnahme an einer Tagung oder einem Lehrgang zu.
3. Die Teilnahme an einer Fachtagung ohne konkreten Bezug zur Arbeit der Mitarbeitervertretung ist regelmäßig nicht erforderlich i.S.v. § 19 Abs. 3 MVG.EKD.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.) - vom 29. September 2011 - Az. 2 M 42/11 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Dienststelle, die Kosten des Mitglieds der Mitarbeitervertretung Winkler für die Teilnahme an einem Pflegekongress zu übernehmen. Die Dienststelle betreibt mit insgesamt 4.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Krankenhaus. Herr A hat eine Ausbildung zum Krankenpfleger und eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung absolviert. Er ist im Case-Management der Dienststelle tätig und seit 1992 Mitglied der Mitarbeitervertretung. Er ersuchte zunächst die Dienststelle um Arbeitsbefreiung und Kostenübernahme für die Teilnahme am Deutschen Pflegekongress in Berlin vom 11. bis zum 13. Mai 2011. Herr A hat in der Vergangenheit bereits an dieser Fachtagung teilgenommen. Die Dienstvorgesetzten lehnten die Teilnahme ab. Die Mitarbeitervertretung beschloss sodann, Herrn A als Mitglied der Mitarbeitervertretung zum

Pflegekongress zu entsenden. Die Dienststellenleitung hat die Übernahme der Kosten verweigert.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, die Teilnahme am Deutschen Pflegekongress habe nach § 19 Abs. 3 MVG.EKD erforderliche Kenntnisse für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung vermittelt. Ausweislich einer zu den Akten gereichten Übersicht wurden u.a. die Themen Personalmangel und Fachkräftegewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung, Anforderungen an das Berufsrecht der Pflege, das Image der Pflege und der bestehende Handlungsbedarf, der technische Fortschritt in der Pflege, die Pflegereform sowie Modellversuche zur Neuordnung der Gesundheitsberufe behandelt. Weiter ging es um Fragen der Qualität und Innovation sowie die Folgen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa und es fand eine Diskussion zur Pflegekammer statt.

Die Dienststelle hat für die Zeit der Teilnahme an dem Pflegekongress die Vergütung fortbezahlt und keinen Urlaub angerechnet, sie weigert sich jedoch, die Kosten der Teilnahme in Höhe von insgesamt 661,60 € zu übernehmen.

Die Schlichtungsstelle hat den Antrag der Mitarbeitervertretung auf Übernahme der Kosten zurückgewiesen. Mit der vom Kircheng Gerichtshof der EKD angenommenen Beschwerde verfolgte die Mitarbeitervertretung ihr Schlichtungsbegehren weiter und beantragt,

den erstinstanzlichen Beschluss abzuändern und festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, dem Mitglied der Mitarbeitervertretung A Fahrt- und Übernachtungskosten sowie die Teilnahmegebühr in Höhe von insgesamt 661,60 € für die Teilnahme am Deutschen Pflegekongress 2011 in Berlin zu erstatten

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Teilnahme an einer Fachtagung sei im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD nicht erforderlich.

II. Die Beschwerde ist unbegründet.

Die Schiedsstelle hat zu Recht erkannt, dass der Mitarbeitervertretung aus § 30 Abs. 2 MVG.EKD kein Anspruch auf Übernahme der Kosten der Teilnahme ihres Mitglieds am Deutschen Pflegekongress zusteht.

1. Nach § 30 Abs. 2 MVG.EKD trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten. Dies beinhaltet auch die durch Teilnahme an einer Schulung entstehenden Aufwendungen des Mitglieds der Mitarbeitervertretung wie etwa Fahrt- und Übernachtungskosten. Die Mitarbeitervertretung ist befugt, in eigenem Namen Freistellungs- oder Erstattungsansprüche von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Freistellung des Mitglieds von der entsprechenden Verbindlichkeit bzw. der Zahlung der Geldschuld an diese Mitglieder geltend zu machen (vgl. BAG, Beschluss vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972;

Beschluss vom 28. Juni 1995 - 7 ABR 47/94 - AP Nr. 47 zu § 40 BetrVG 1972, Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, § 40 Rn. 141).

2. Der Anspruch auf Übernahme der Kosten setzt voraus, dass nach § 19 Abs. 3 MVG.EKD für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermittelt werden. Für die Teilnahme an solchen Tagungen und Lehrgängen besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Dauer von vier Wochen während einer Amtszeit. Es ist Sache der Mitarbeitervertretung zu entscheiden, welche Kenntnisse für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind, ihr steht ein Beurteilungsspielraum zu (vgl. BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 - Az. 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972, Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz § 37 Rn. 174 zur insoweit vergleichbaren Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG). Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind. Dies gilt insbesondere, weil der Schulungsanspruch durch § 19 Abs. MVG.EKD auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt ist; eine differenzierende Regelung vergleichbar mit der gesetzlichen Ausgestaltung in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht der Mitarbeitervertretung ein nur beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so ist es geboten, ihr einen ausreichend weiten Beurteilungsspielraum zu gewähren.

3. Dieser Spielraum besteht nicht unbegrenzt. Nach der gesetzlichen Vorgabe müssen die vermittelten Kenntnisse erforderlich sein, das heißt, sie müssen einen Bezug zu Aufgaben der Mitarbeitervertretung haben. Dies kann (schieds-)gerichtlich überprüft werden, der Bezug der vermittelten Kenntnisse zur Arbeit der Mitarbeitervertretung ist darzulegen. Einer "konkreten" Erforderlichkeit im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG bedarf es nicht, weil auch unabhängig von einem konkreten Einzelfall Kenntnisse erforderlich sein können, um innerhalb der Mitarbeitervertretung zu einem umfassenden Kenntnisstand zu gelangen. Anders kann nicht gewährleistet werden, dass Dienststelle und Mitarbeitervertretung sich als gleichberechtigte Verhandlungspartner begegnen können.

4. Vorliegend hat sich die Entscheidung der Mitarbeitervertretung über die Erforderlichkeit der Teilnahme des Herrn A am Deutschen Pflegekongress nicht im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums gehalten. Der Deutsche Pflegekongress 2011 wurde für Fachkräfte, nicht für Mitarbeiter- oder Personalvertretungen organisiert. Behandelt wurden weitgehend pflegespezifische Fachthemen. Auch Herr A ist von einer Fachfortbildung ausgegangen und hat die Teilnahme folgerichtig gegenüber der Dienststelle beantragt. Dies zeigt, dass auch aus seiner Sicht die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD nicht im Vordergrund stand. Ein konkreter Bezug zu den Tätigkeiten in der Mitarbeitervertretung hätte erläutert werden müssen. Daran fehlt es.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

