

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: **KAG Mainz M 35/10 Mz - ewVfg -**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV Hospital,

Antragstellerin,

2. Hospital,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 24.10.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung einer Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch: MAV) verfolgt im Wege der einstweiligen Verfügung die Übernahme der Kosten durch die Antragsgegnerin für eine Referentin, die bei der auf den 26.10.2010 anberaumten Mitarbeiterversammlung zum Thema "Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung" vortragen soll.

Zwischen den Beteiligten ist es im Jahre 2010 zu vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ausgetragenen Auseinandersetzungen gekommen, die zum einen die Auswertung von Internetdaten und zum anderen die Auswertung von Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden nur: Mitarbeiter) zur Verhaltens- und Leistungskontrolle betrafen. Die dazu von der MAV beantragten einstweiligen Verfügungen wurden erlassen. Die Anträge der MAV hatten im Wesentlichen Erfolg: siehe KAG Mainz 09/10 Mz - ewVfg- vom 30.4.2010; KAG Mainz 15/10 Mz -ewVfg- vom 30.5.2010. In einem weiteren Verfahren (KAG Mainz M 25/10 Mz) wegen Befolgung der einstweiligen Verfügung vom 30.05.2010 und Untersagung der Auswertung von Telefondaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle kam es am 22.9.2010 in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu einem Vergleich.

Die Mitglieder der MAV haben nach der Neuwahl 2009 einen Einführungskurs zum Mitarbeitervertretungsrecht besucht. Der Vorsitz der MAV hat im Jahr 2010 dreimal gewechselt.

Die MAV bringt vor, im Laufe der gerichtlichen Auseinandersetzungen sei auf sie und die jeweiligen Vorsitzenden verstärkt Druck ausgeübt worden. Dies habe dazu geführt, dass bei den Mitarbeitern der Eindruck erweckt worden sei, sie, die MAV, verhalte sich nicht korrekt gegenüber dem Arbeitgeber; sie nehme ihr nicht zustehende Rechte wahr und schade dem Ansehen der Einrichtung. In dieser Situation drohe der Verlust des Vertrauens der Mitarbeiter. In der anstehenden Mitarbeiterversammlung sollten deshalb die Mit-

arbeiter über die Rechte und Pflichten einer Mitarbeitervertretung sowie deren Aufgaben informiert werden. Dies solle durch eine externe Referentin geschehen, um die Neutralität der Information deutlich zu machen. Die Kosten von 300,- Euro für die Referentin seien angemessen und üblich. Da die Mitarbeiterversammlung nicht weiter verschoben werden könne, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendig, um das Auftreten der Referentin zu ermöglichen, da die Antragsgegnerin die Kostenübernahme abgelehnt habe.

Die Antragstellerin/MAV beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, die Kosten für die Referentin B. bei der Mitarbeiterversammlung im Heilig-Geist-Hospital am 26.10.2010 in Höhe von 300,- Euro zu übernehmen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Die Antragsgegnerin trägt insbesondere vor, die MAV beabsichtige nicht eine ordnungsgemäße Information der Mitarbeiter, sondern lediglich eine einseitige Einflussnahme auf diese in ihrem Sinne. Eine Werbemaßnahme der MAV im ausschließlich eigenen Interesse sei nicht von der MAVO gedeckt und könne nicht zulässiges Thema einer Mitarbeiterversammlung sein. Aufgrund von Schulungen seien die Mitglieder der MAV durchaus in der Lage, in der Mitarbeiterversammlung den Mitarbeitern Rede und Antwort zu stehen. Schließlich sei nicht zu erkennen, weshalb die Informationen an die Mitarbeiter nicht auch in einer späteren Mitarbeiterversammlung gegeben werden könnten.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von der Vorsitzenden der MAV unterzeichnete eidesstattliche Versicherung vom 12.10.2010 sowie die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigelegten Unterlagen verwiesen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 17 Abs. 1 MAVO Mainz.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Antrag kann die Antragstellerin/MAV schon deshalb nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.
Auf § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz als allein in Betracht zu ziehende Anspruchsgrundlage kann sich die MAV nicht stützen, weil die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind.
 - a. Nach der genannten Vorschrift gehören zu den vom Dienstgeber zu tragenden notwendigen Kosten auch die Kosten, die durch Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden.
Bei der Beiziehung sachkundiger Personen geht es um die Heranziehung von Sachverständigen, die einer Mitarbeitervertretung fehlende fachliche oder rechtliche Kenntnisse (mündlich oder schriftlich) vermitteln sollen, damit die Mitarbeitervertretung ihr konkret obliegende mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben sachgerecht erfüllen kann.

- b. Das steht aber nicht in Frage, wenn, wie hier, die Mitarbeiter in einer Mitarbeiterversammlung über die Rechte und Pflichten einer Mitarbeitervertretung sowie deren Aufgaben informiert werden sollen.
 § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz betrifft die Vermittlung von fehlenden Kenntnissen, von Sachkunde an die Mitarbeitervertretung – und nicht an die Mitarbeiter der Einrichtung. Zudem muss sich die durch den Sachverständigen zu vermittelnde Sachkunde auf konkrete Aufgaben der Mitarbeitervertretung, auf akute Problemstellungen beziehen, mit der die Mitarbeitervertretung in Erfüllung ihrer Aufgaben befasst ist. Darüber gehen aber allgemeine Informationen über die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung deutlich hinaus. Eine Informationsverschaffung mit einem derartig allgemeinen und umfassenden – und eben nicht lediglich eine konkrete Aufgabenstellung betreffenden – Gehalt ist Schulungen (und zwar der Mitarbeitervertretung, § 16 Abs. 1 MAVO Mainz) vorbehalten.
- c. Zudem bestehen durchgreifende Bedenken, ob es überhaupt zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung i. S. von § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz gehört, ihre Positionen und Vorgehensweisen in bestimmten Angelegenheiten gegenüber zu erwartender Kritik von Mitarbeitern zu rechtfertigen und zu verteidigen, um einem befürchteten Vertrauensverlust hinsichtlich ihrer Tätigkeit zu begegnen.
- (1) Die Aufgabenerfüllung i. S. von § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz, bei der die Heranziehung einer sachkundigen Person erforderlich sein mag, betrifft im Wesentlichen die Zuständigkeiten und Rechtspositionen (wie insbes. die Beteiligungsrechte) nach der MAVO, die der Mitarbeitervertretung als Repräsentanten der Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber zugewiesen sind, im Verhältnis zu diesem bestehen und gegenüber diesem ggf. auszuüben sind. Die "Selbstverteidigung" der Mitarbeitervertretung gegenüber der Mitarbeiter- und Wählerschaft ist keine Aufgabenstellung, für die der Dienstgeber gem. § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz von ihm zu finanzierende Hilfestellung leisten müsste.
 - (2) Die vorstehenden Erwägungen treffen insbes. auch dann zu, wenn es der MAV darum geht, in der anstehenden Mitarbeiterversammlung gut gerüstet durch die Anwesenheit und ggf. das Eingreifen einer sachkundigen Person sich Fragen, Kritik und Einwänden der Mitarbeiter zu den von der MAV aufgegriffenen Beteiligungstatbeständen (im Wesentlichen: § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz) und dem dazu von der MAV eingeleiteten Gerichtsverfahren zu stellen.
 - (3) Abgesehen davon ist nicht zu erkennen, dass die wohl zu erwartenden Fragen eine derartige Qualität (insbes. in rechtlicher Hinsicht) haben werden, dass die MAV ihr sachgerecht und überzeugend nur mit Unterstützung einer beigezogenen sachkundigen Person begegnen könnte. Immerhin ist die MAV, wenn auch vielleicht nur in den Grundzügen, im Mitarbeitervertretungsrecht geschult. Hinsichtlich der einzelnen Auseinandersetzungen kann sich die MAV auf die Ausführungen ihrer Verfahrensbevollmächtigten in den gerichtlichen Verfahren stützen und auf die Argumentationen zurückgreifen, mit denen das Kirchliche Arbeitsgericht den Anträgen der MAV auf Erlass einstweiliger Verfügungen stattgegeben hat. – Was schließlich die betrieblichen, einrichtungsspezifischen Verhältnisse und Vorgänge angeht, die die MAV motivierten, Beteiligungsrechte aufzugreifen und aktiv zu werden, so wird eine außenstehende sachkundige Person, die diese Verhältnisse nicht selbst und unmittelbar erlebt und kennen gelernt hat, hierzu keine überzeugende Unterstützung der MAV erbringen können.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. R.