

Geschäfts-Nr.: AS 06/15

Verkündet am 18.12.2015

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: § 34 MAVO¹ u. a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Wacker am 18.12.2015

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin rügt im vorliegenden Verfahren die Verletzung ihres Beteiligungsrechts bei der Einstellung einer befristet eingestellten Mitarbeiterin.

Am 25.11.2013 legte die Beklagte der Klägerin den schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Einstellung von Frau P. als teilzeitbeschäftigte Hauswirtschafterin vor. In dem Zustimmungsantrag ist aufgeführt, dass die Mitarbeiterin befristet bis zum 21.10.2015 eingestellt wird. Darüber hinaus wird in dem Antrag als Grund für die Befristung aufgeführt „In der Elternzeit A. S.“. Die Klägerin hat der Einstellung zugestimmt. Frau S. hat die Elternzeit um ein Jahr verlängert. Die Stelle wurde daraufhin von der Beklagten neu ausgeschrieben.

Die Klägerin bringt nun vor, die Beklagte habe im Dienstvertrag von Frau P., entgegen dem ihr vorgelegten Zustimmungsantrag, die Befristung mit § 15 Abs. 2 TzBfG begründet. Sie sieht sich dadurch in ihrem Beteiligungsrecht verletzt, da ein Widerspruch zwischen dem ihr vorgelegten Zustimmungsantrag und dem mit der Mitarbeiterin geschlossenen Dienstvertrag bestehe. Sie könne ihr Beteiligungsrecht nur dann ordnungsgemäß ausüben, wenn sie auch über den Befristungsgrund zutreffend informiert werde.

Im Übrigen sei eine Weiterbeschäftigung von Frau P. bis zur Rückkehr von Frau S. logische Folge, da diese als Elternzeitvertreterin eingestellt worden sei.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass der Antragsgegner gegen § 34 MAVO-RS verstoßen hat.
2. Der Antragsgegner soll ab sofort und in Zukunft dafür Sorge tragen, dass Inhalte von Dienstverträgen und Zustimmungsanträgen an die MAV identisch und wahr sind.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, sie habe die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß informiert. Nach der gesetzlichen Vorgabe müsse sie lediglich Angaben über die Person des Einzustellenden, den vorgesehenen Einstellungstermin und den Arbeitsplatz gemäß § 73 SGB IX machen. Dieser Unterrichtsverpflichtung sei sie voll umfassend nachgekommen. Obwohl sie dazu nicht verpflichtet gewesen wäre, habe sie der Mitarbeitervertretung noch zusätzliche Informationen zur Befristung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Im Übrigen bestehe der behauptete Widerspruch zwischen Dienstvertrag und Zustimmungsantrag nicht. Im Dienstvertrag von Frau P. sei aufgeführt: „bis zum Ende Elternzeit von Frau S., längstens jedoch 21.10.2015 (§ 14 Abs. 2 TzBfG)“.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Soweit die Klägerin in der Klage zunächst noch einen Verstoß wegen nicht rechtzeitiger Information nach § 27 Abs. 2 MAVO gerügt hat, haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 18.12.2015 das Verfahren insoweit übereinstimmend für erledigt erklärt.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

I.

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht (§§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2a KAGO). Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Die Klägerin rügt eine Verletzung ihres Beteiligungsrechts im Zusammenhang mit der Einstellung einer Mitarbeiterin gemäß § 34 MAVO.

II.

Der behauptete Verstoß gegen das Beteiligungsrecht der Klägerin ist nicht gegeben.

1. Der Dienstgeber hat die Mitarbeitervertretung über zustimmungspflichtige Maßnahmen so zu unterrichten, dass die Mitarbeitervertretung ihr Beteiligungsrecht ausüben kann. Dies setzt eine ordnungsgemäße und vollständige Information voraus. Die Unterrichtungspflicht im Zusammenhang mit der Einstellung von Mitarbeitern dient dazu, der Mitarbeitervertretung die Informationen zu verschaffen, damit sie aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in der Lage ist zu prüfen, ob ein in § 34 Abs. 2 MAVO aufgeführter Verweigerungsgrund gegeben ist (BAG, Beschluss vom 27.10.2010, 7 ABR 86/09).

Soweit die Mitarbeitervertretung Anspruch auf Unterrichtung hat, kann die Mitteilung einer unzutreffenden Tatsache durchaus geeignet sein, deren Beteiligungsrecht zu verletzen.

2. Im vorliegenden Verfahren ist, unabhängig von der Frage, ob die Mitarbeitervertretung überhaupt Anspruch auf Darlegung des Befristungsgrundes hat, aber

festzustellen, dass kein Widerspruch zwischen der der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der Einstellung von Frau P. erteilten Information über den Grund der Befristung des Dienstverhältnisses und dem Dienstvertrag der Mitarbeiterin besteht.

Im Dienstvertrag der Mitarbeiterin ist festgehalten: „bis zum Ende der Elternzeit von Frau S., längstens jedoch 21.10.2015 (§ 14 Abs. 2 TzBfG)“.

Insoweit ist festzustellen, dass ein Widerspruch zwischen dem Text und der zitierten Vorschrift besteht. Im Dienstvertrag wird, wie auch im Zustimmungsantrag an die Klägerin, als Grund für die Befristung angegeben, dass die Einstellung zur Vertretung einer anderen Mitarbeiterin (Frau S.) erfolgt. Der für die Befristung angegebene Grund ist ein solcher nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG. Es handelt sich daher um keine Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Der Dienstvertrag enthält insoweit lediglich eine falsch zitierte gesetzliche Vorschrift. Aus dem Inhalt des Vertrags wird der tatsächliche Grund der Befristung sehr genau deutlich.

3. Aus gegebenem Anlass weist das Gericht noch darauf hin, dass die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihres Beteiligungsrechts Anspruch darauf hat, unterrichtet zu werden, ob die Einstellung befristet oder unbefristet erfolgen soll (BAG, Beschluss vom 23.06.2009, 1 ABR 30/08).

Sie besitzt aber keinen Anspruch auf Mitteilung, ob die Befristungssache grundlos erfolgen soll oder worin gegebenenfalls der Sachgrund liegen soll (Reiter, in: Eichstätter Kommentar MAVO, § 34, Rn. 47; Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 34, Rn. 67; BAG, Beschluss vom 27.10.2010, 7 ABR 86/09).

III.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich 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 Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Handschuh

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Wacker

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht