

Geschäfts-Nr.: AS 09/19
Verkündet am 18.11.2019

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO¹

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

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz als Vorsitzenden und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Maier und Schardt in der mündlichen Verhandlung am 18. November 2019

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die notwendigen Auslagen der Klägerin trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte gegenüber der Klägerin, ihrer Mitarbeitervertretung (MAV), verpflichtet ist, eine unter Beteiligung der Klägerin im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeblich zustande gekommene Vereinbarung betreffend eine Mitarbeiterin umzusetzen.

Am 24.05.2019 fand ein BEM-Gespräch zwischen Vertretern der Beklagten, der betroffenen Mitarbeiterin, Frau K. (im Folgenden nur Mitarbeiterin genannt), und der Klägerin, vertreten durch ihren Vorsitzenden, statt. In diesem Gespräch wurde u. a. erörtert, ob eine stufenweise Wiedereingliederung der Mitarbeiterin außerhalb ihres derzeitigen Arbeitsplatzes in der Heimgruppe für Erwachsene Menschen in der Abteilung der Kinder- und Jugendpsychiatrie auf der Eltern-Kind-Station oder in der Tagesklinik erfolgen kann. Zwischen den Parteien ist dabei streitig, ob bei diesem Gespräch vereinbart bzw. entschieden wurde, dass ein entsprechender Arbeitsplatzwechsel zur stufenweisen Wiedereingliederung erfolgt.

Mitte August 2019 wurde der Mitarbeiterin mitgeteilt, dass die beim BEM-Gespräch vom 24.05.2019 getroffene Vereinbarung nicht umsetzbar sei. Davon erlangte die Klägerin am 19.08.2019 Kenntnis. In der Folge setzte die Klägerin der Beklagten mehrfach eine Frist zur Bestätigung der Einhaltung der BEM-Vereinbarung vom 25.09.2019, die jeweils fruchtlos verstrich.

Die Klägerin trägt vor und ist der Ansicht, dass bei dem BEM-Gespräch am 24.05.2019 vereinbart bzw. entschieden worden sei, dass die Mitarbeiterin K. zu ihrer stufenweisen Wiedereingliederung von ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in der Heimgruppe für Erwachsene Menschen auf einen Arbeitsplatz in die Abteilung der Kinder- und Jugendpsychiatrie auf die Eltern-Kind-Station (LUK03) oder in die Tagesklinik (LIK04) wechselt. Die Beklagte sei verpflichtet, diese BEM-Vereinbarung umzusetzen. Bei BEM-Maßnahmen stehe ihr, der Klägerin, ein Mitbestimmungsrecht zu.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte von der getroffenen Vereinbarung im BEM-Gespräch vom 24.05.2019 unrechtmäßig und ohne Beteiligung / Zustimmung der Klägerin abgewichen ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die getroffene Vereinbarung im BEM-Gespräch vom 24.05.2009 umzusetzen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte wendet ein und ist der Ansicht, dass das Mitbestimmungsrecht der Klägerin bei BEM-Maßnahmen lediglich das Verfahren über die „Klärung von Möglichkeiten“ eines BEM zwischen Dienstgeber und unter anderem der MAV erfasse, nicht aber die anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Im Übrigen sei bei dem BEM-Gespräch am 24.05.2019 lediglich die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung der Mitarbeiterin außerhalb ihres Arbeitsplatzes erörtert und die Eltern-Kind-Station oder die Tagesklinikstation als Möglichkeit besprochen worden. Dies sei vor dem Hintergrund geschehen, dass eine stufenweise Wiedereingliederung in der Tagesklinik der Mitarbeiterin einen Wiedereinstieg in einer Station habe ermöglichen sollen, in welcher – so die Annahme – weniger Aggression vorherrsche. Es sei zudem besprochen worden, dass man sich während der stufenweisen Wiedereingliederung zusammensetze und über diese reflektieren solle, ob die Maßnahme geeignet sei. Bei dem Gespräch sei ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass mit der Prüfung der Maßnahme einer stufenweisen Wiedereingliederung in die Tagesklinik noch nicht automatisch ein Arbeitsplatzwechsel in diese Station verbunden sei, sondern erst in einem weiteren Schritt geklärt werden solle, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes möglich gemacht werden könne, wenn sich zeigen sollte, dass die Tagesklinik von der Mitarbeiterin als „geeigneter“ Arbeitsplatz empfunden wird und die Leitung sowie die Kolleginnen und Kollegen in der Tagesklinik ebenfalls diesen Eindruck teilen sollten und eine Umsetzung im Hinblick auch auf die betrieblichen Belange möglich ist.

Im Nachgang zu dem Gespräch vom 24.05.2019 sei es aber zu Irritationen gekommen, da ein Besuch der Mitarbeiterin zusammen mit dem Vorsitzenden der Klägerin im direkten Anschluss an das vorgenannte Gespräch den Eindruck habe aufkommen lassen, dass es sich bei dieser BEM-Maßnahme um einen Arbeitsplatzwechsel der Mitarbeiterin in die Tagesklinik handelt, ohne dass die zuständige Chefärztin und Stationsleitung informiert gewesen seien. Deshalb seien von dieser Seite Bedenken gegen die Durchführung der angedachten Maßnahme gekommen.

Der derzeitige Stand des BEM-Verfahrens zeige, dass weiterer Gesprächsbedarf zwischen den Beteiligten bestehe. Sie, die Beklagte, habe deshalb außergerichtlich ein weiteres Gespräch angeboten, um eine geeignete Lösung für die Mitarbeiterin im BEM-Verfahren zu finden.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift vom 26.09.2019 nebst Anlagen, die Klageerwiderung vom 21.10.2019 nebst Anlagen, den Schriftsatz der Klägerin vom 31.10.2019 und den Schriftsatz der Beklagten vom

07.11.2019 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 18.11.2019 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die Klage ist zulässig.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben, da dem vorliegenden Verfahren ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. Die Klägerin macht in der Sache Ansprüche aus angeblicher Verletzung ihres Mitbestimmungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO (Zustimmungsrecht bei Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge) geltend.
2. Das für den Klageantrag Ziff. 1 erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben.

II.

Die Klage ist jedoch unbegründet.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob bei dem BEM-Gespräch am 24.05.2019 – wie von der Klägerin behauptet – eine Vereinbarung des Inhalts getroffen wurde, dass die Mitarbeiterin zu ihrer stufenweisen Wiedereingliederung von ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in der Heimgruppe für Erwachsene Menschen auf einen Arbeitsplatz in die Abteilung der Kinder- und Jugendpsychiatrie auf die Eltern-Kind-Station oder in die Tagesklinik wechselt, denn selbst dann, wenn eine solche Vereinbarung getroffen

worden wäre, hätte die Klägerin keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte diese Vereinbarung umsetzt, da die Umsetzung einer BEM-Maßnahme nicht vom Mitbestimmungsrecht der Klägerin nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO umfasst ist. Aus § 167 Abs. 2 SGB IX ergibt sich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht (Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum ArbR, 19. Aufl. 2019, § 167 SGB IX, Rn. 7; Kohte, in: Knickrehm / Kreikebohm / Waltermann, SozialR, 5. Aufl. 2017, § 84 SGB IX, Rn. 30).

1. Bei der Ausgestaltung des BEM ist ein Mitbestimmungsrecht der MAV hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO gegeben, da § 167 Abs. 2 SGB IX insoweit eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift i. S. des § 36 MAVO ist (Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 36, Rn. 146, 148; Schmitz, in: Eichstätter Kommentar MAVO, 2. Aufl. 2018, § 36, Rn. 110, jeweils m. w. N. aus der BAG-Rspr.).

Die Rahmenvorschrift des § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX zum BEM bezieht sich auf das Verfahren über die „Klärung von Möglichkeiten“, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern (BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10, NZA 2012, 744; BAG, Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 47/17, NZA 2018, 162 Rn. 24, 28; Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 36, Rn. 147).

Für die Mitbestimmung beim BEM-Verfahren ist allerdings zu unterscheiden zwischen dem gemeinsam zu strukturierenden Klärungs- und Suchprozess und der Umsetzung der Maßnahmen i. S. einer Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, eines Nachholens bisher unterlassener Arbeitsschutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen sowie von möglichen Versetzungsmaßnahmen (Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 36, Rn. 149).

Für den gemeinsam zu strukturierenden Klärungs- und Suchprozess ist ein Mitbestimmungsrecht gegeben (vgl. BAG, 22.03.2016 – 1 ABR 14/14, NZA 2016, 1283 Rn. 11; Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 36, Rn. 148). Für diese Ausgestaltung des Klärungs- und Suchprozesses ist auch ein Initiativrecht der MAV gegeben (siehe § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO).

Ein Mitbestimmungsrecht für Maßnahmen der Umsetzung des BEM besteht dagegen nicht; denn für die Umsetzungsmaßnahmen gelten die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsrechts (Linck, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Aufl. 2019, § 131, Rn. 75). Zur mitbestimmungsrechtlich nicht erfassten Umsetzung der Maßnahmen gehört auch die stufenweise Wiedereingliederung, da sie nicht mehr Teil des Klärungsprozesses, sondern eine Umsetzungsmaßnahme ist. Das Mitbestimmungsrecht umfasst nicht die Durchführung der im BEM-Verfahren beschlossenen Maßnahmen, die Überprüfung ihrer Wirksamkeit und Qualität, die Begleitung der Beschäftigten bei einer stufenweisen Eingliederung und die Erstellung der jährlichen BEM-Dokumente (vgl. Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 36, Rn. 151 f.; BAG, Beschluss vom 22.03.2016 – 1 ABR 14/14, NZA 2016, 1283 Rn. 11, 24; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Aufl. 2019, § 131, Rn. 10, 75; Kossens, in: Kossens / v. der Heide / Maaß, SGB IX, 4. Aufl. 2015, § 84, Rn. 40; Kohte, in: Knickrehm / Kreikebohm / Waltermann, a. a. O., § 84 SGB IX, Rn. 30; Kohte, AuR 1984, 263, 271; Beck, NZA 2017, 81, 84).

2. Vorliegend betreffen beide Begehren der Klägerin, die Feststellung, dass die Beklagte von der beim BEM-Gespräch am 24.05.2019 getroffenen Vereinbarung unrechtmäßig und ohne Beteiligung / Zustimmung der Klägerin abgewichen ist (vgl. Klageantrag Ziffer 1), und die Verurteilung der Beklagten zur Umsetzung der im BEM-Gespräch am 24.05.2019 getroffenen Vereinbarung (vgl. Klageantrag Ziffer 2), die Umsetzung (Durchführung) der – von der Klägerin behaupteten – Vereinbarung beim BEM-Gespräch vom 24.05.2019. Sie sind daher vom Mitbestimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO nicht umfasst. Ob der MAV im Falle einer Verletzung ihres Mitbestimmungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO überhaupt ein Verpflichtungsanspruch gegen den Dienstgeber (vgl. Klageantrag Ziffer 2) zustehen würde, kann daher offen bleiben (vgl. dazu etwa Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 36, Rn. 207 und Schmitz, in: Eichstätter Kommentar MAVO, a. a. O., § 36, Rn. 156, die lediglich einen Unterlassungsanspruch der MAV gegen mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Dienstgebers diskutieren).

III.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO.
2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs 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.

Dr. Schendzielorz
Stellvertretender Vorsitzender
Richter am Kirchlichen
Arbeitsgericht

Maier
Beisitzender Richter
am Kirchlichen
Arbeitsgericht

Schardt
Beisitzende Richter
am Kirchlichen
Arbeitsgericht