

Kirchliches Arbeitsgericht
Erster Instanz für das
Erzbistum Paderborn

URTEIL

Verkündet am
16. Juni 2008

Hustädte, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit III/08

der Mitarbeitervertretung der xxx, vertreten durch ihre Vorsitzende xxx

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

gegen

xxx, vertreten durch ihre Geschäftsführer xxx

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

hat das Kirchliche Arbeitsgericht I. Instanz für das Erzbistum Paderborn aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 2008 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Seidensticker sowie die beisitzenden Richter Rolf Puspas und Martin Peitzmeier für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Tatbestand

Die Beklagte betreibt in xxx eine Klinik. Die Klägerin ist die für diese Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte bei der Einstellung eines Mitarbeiters das Mitbestimmungsrecht der Klägerin verletzt hat, insbesondere darüber, ob die Beklagte die Klägerin vor der Einstellung des Mitarbeiters ordnungsgemäß über dessen Person unterrichtet hat.

Die Beklagte unterhält in ihrer Klinik eine Abteilung „Physikalische Therapie“. Diese sollte demnächst ausgegliedert und auf einen neuen Inhaber übertragen werden. Zum 01.04.2008 wollte die Beklagte einen leitenden Physiotherapeuten für diese Abteilung einstellen. Sie entschied sich für den Physiotherapeuten xxx, der auch Interesse an der Übernahme der Abteilung bekundet hatte. Mit Schreiben vom 13.03.2008, das der Klägerin am folgenden Tage zuing, unterrichtete die Beklagte die Klägerin über die Person des Einzustellenden und bat die Klägerin um ihre Zustimmung. Unstreitig unterrichtete die Beklagte die Klägerin in einem Gespräch am 14.03.2008 auch darüber, dass die Ehefrau des Einzustellenden bereits als Physiotherapeutin in der Abteilung „Physikalische Therapie“ eingesetzt ist. Ob die Beklagte – wie diese behauptet – die Klägerin bei dem Gespräch vom 14.03.2008 auch darüber informierte, dass der Einzustellende Groffmann als künftiger Erwerber der Abteilung „Physikalische Therapie“ in Frage kam, ist zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 26.03.2008 verweigerte die Klägerin die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters xxx mit folgender Begründung:

„Frau xxx ist bei uns einige Jahre als Physiotherapeutin eingestellt und die Ehefrau von xxx. Da Herr xxx als leitender Physiotherapeut für den Aufbau des Ambulanzbereichs eingestellt wird, kann Frau xxx letztlich nur unter der Leitung von Frau xxx arbeiten. Dies ist nicht eindeutig von Ihnen erklärt worden.

Des Weiteren ist ein schwerwiegender Grund der Erhalt des Betriebsfriedens. Wie von Ihnen bestätigt, ist Herr xxx ein Anbieter für die Übernahme der physikalischen Therapie nach § 613 a BGB. Die Mitarbeitervertretung hält diesen Umstand für nicht zumutbar in Bezug auf die Zusammenarbeit und den Erhalt des Betriebsfriedens in der Abteilung.“

Die Beklagte stellte Herrn xxx trotzdem zum 01.04.2008 als leitenden Physiotherapeuten ein. Die Klägerin sieht in dieser Maßnahme einen Verstoß gegen ihr Mitbestimmungsrecht. Sie beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Rahmen der Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung des Mitarbeiters xxx einen Termin festzusetzen, die Mitarbeitervertretung einzuladen und mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln;
2. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, den Mitarbeiter xxx in der Einrichtung bis zu einer Erteilung der Zustimmung der Klägerin oder deren Ersetzung durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie entgegnet:

Sie habe bei der Einstellung des Mitarbeiters xxx nicht gegen das Mitbestimmungsrecht der Klägerin verstoßen. Deren Zustimmung gelte als erteilt, weil sie nicht innerhalb der Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO Einwendungen gegen die beabsichtigte Einstellung des Mitarbeiters xxx erhoben habe. Sie habe die Klägerin am 14.03.2008 über die Person des Einzustellenden und auch darüber unterrichtet, dass dieser als potentieller Erwerber der Abteilung „Physikalische Therapie“ in Frage komme. Damit sei die Wochenfrist zur Erhebung von Einwendungen gegen die beabsichtigte Einstellung in Lauf gesetzt worden. Die erst am 26.03.2008 erhobenen Einwendungen der Klägerin seien verspätet. Ihre Zustimmung gelte deshalb als erteilt.

Demgegenüber vertritt die Klägerin die Auffassung, dass die Beklagte sie am 14.03.2008 nur unvollständig über die Person des Einzustellenden unterrichtet habe, weil sie ihr nicht mitgeteilt habe, dass der Einzustellende für eine Übernahme der Abteilung nach § 613 a BGB in Frage komme. Diese Information sei für eine sachgerechte Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts erforderlich gewesen. Daher sei die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO am 14.03.2008 noch nicht in Lauf gesetzt worden, so dass sie ihre Zustimmung fristgerecht verweigert habe. Im übrigen könne sich die Beklagte nach Treu und Glauben auf die Fristversäumung auch nicht berufen, weil ihr Geschäftsführer ihr am 14.03.2008 erklärt habe, er werde zu der Problematik des Einsatzes der Ehefrau des Einzustellenden in der selben Abteilung kurzfristig einen Lösungsvorschlag unterbreiten, der möglicherweise einer Zustimmungsverweigerung praktisch die Grundlage entziehen würde. Im Vertrauen auf diese Aussage habe sie die Erhebung von Einwendungen zunächst zurückgestellt. Die Beklagte verhalte sich rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich nun auf die Fristversäumung berufe.

Die Beklagte erwidert hierauf, sie habe der Klägerin keine Veranlassung gegeben, die Frist zur Erhebung von Einwendungen nicht einzuhalten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte, die Beschäftigung des Mitarbeiters xxx in ihrer Einrichtung zu unterlassen. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, eine Einigungsverhandlung mit der Klägerin über die Einstellung des Mitarbeiters xxx gemäß § 33 Abs.3 MAVO zu führen. Denn die zur Einstellung des Mitarbeiters xxx nach § 34 Abs.1 MAVO erforderliche Zustimmung der Klägerin gilt bereits als erteilt, weil die Klägerin nicht binnen einer Woche nach Eingang des Zustimmungsantrags der Beklagten bei ihr Einwendungen erhoben hat (§ 33 Abs.2 Satz 2 MAVO).

Der schriftliche Zustimmungsantrag der Beklagten mit den nach § 34 Abs.3 MAVO erforderlichen Angaben über die Person des Einzustellenden ist bei der Klägerin am Freitag, dem 14. 03. 2008, eingegangen. Damit wurde die Wochenfrist des § 33 Abs.2 Satz 2 MAVO für die Erhebung von Einwendungen gegen die beabsichtigte Einstellung des Mitarbeiters xxx in Gang gesetzt. Sie endete demnach am 21. 03. 2008. Da der letzte Tag der Frist aber ein gesetzlicher Feiertag (Karfreitag) war, endete die Frist erst am Dienstag, dem 25.03.2008, weil ein gesetzlicher Feiertag, ein Sonnabend, ein Sonntag mit anschließendem weiteren gesetzlichen Feiertag (Ostermontag) einen Fristaufschub bewirkten mit der Folge, dass der Fristablauf erst am darauf folgenden Werktag eintrat (§ 193 BGB). Die Klägerin hat jedoch erst mit Scheiben vom 26.03.2008 an die Beklagte Einwendungen gegen die Einstellung des Mitarbeiters xxx erhoben und ihre Zustimmung verweigert. Diese Fristversäumung hat nach § 33 Abs.2 Satz 2 MAVO zur Folge, dass die Zustimmung der Klägerin zur Einstellung des Mitarbeiters xxx als erteilt gilt.

Demgegenüber hält die Klägerin die Wochenfrist des § 33 Abs.2 Satz 2 MAVO für gewahrt, weil die Beklagte sie am 14.03.2008 nur unvollständig über die Person des Einzustellenden unterrichtet habe, sodass die Frist zur Erhebung von Einwendungen damit noch nicht in Lauf gesetzt worden sei. Hierin kann der Klägerin jedoch nicht gefolgt werden.

Es trifft zwar zu, dass die genannte Wochenfrist nur zu laufen beginnt, wenn der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung zuvor ordnungsgemäß unterrichtet hat. Erfüllt der Dienstgeber seine Unterrichtspflicht nur unvollständig oder fehlerhaft, so wird die Frist des § 33 Abs.2 Satz 2 MAVO nicht in Gang gesetzt (Sroka in Frey/Coutelle/Beyer, Kommentar zur MAVO, 2006, § 34 Rn. 14; ebenso für die entsprechende Vorschrift des § 99 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz: BAG, Beschlüsse vom 14.03.1989 — 1 ABR 80/87-, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 64, zu II 2 der Gründe, und vom 28.06.2005 — 1 ABR 26/04 -, AP BetrVG 1972, § 99 Einstellung Nr. 49, zu II 2 der Gründe, mit jeweils weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die Klägerin am 14.03.2008 jedoch über die Person des Einzustellenden ausreichend und ordnungsgemäß unterrichtet.

Das Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 13.03.2008 enthielt Name und Anschrift des Einzustellenden, sein Geburtsdatum, seine Konfession, seinen Familienstand, seine Schul- und Berufsausbildung sowie seine Tätigkeit (Abitur, Physiotherapeut), das vorgesehene Einstellungsdatum (01.04.2008) und die vorgesehene Eingruppierung sowie die vorgesehene Funktion als leitender Physiotherapeut der Abteilung Physikalische Therapie. Im Rahmen der Unterrichtung durch die Beklagte am 14.03.2008 wurde der Klägerin unstreitig auch mitgeteilt, dass in derselben Abteilung auch schon die Ehefrau des Einzustellenden arbeitete.

Mit diesen Angaben hat die Beklagte ihrer Unterrichtspflicht im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Einstellung genügt. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Beklagte der Klägerin schon am 14. oder erst am 19.03.2008 mitgeteilt hat, dass der Einzustellende als potentieller Erwerber des von der Beklagten zur Ausgliederung und Veräußerung vorgesehenen Betriebsteils Physikalische Therapie in Betracht kam, kommt es nicht an. Der Mitteilung dieses Umstandes bedurfte es nicht, um der Klägerin eine sachgerechte Prüfung für ihre Entscheidung zu ermöglichen. Die Unterrichtspflicht des Dienstgebers dient dazu, der Mitarbeitervertretung die Informationen zu verschaffen, die sie benötigt, um ihr Recht zur Stellungnahme nach § 34 Abs. 2 MAVO sachgerecht ausüben zu können. Der Dienstgeber muss die Mitarbeitervertretung so unterrichten, dass sie auf Grund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird zu prüfen, ob einer der gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (Sroka Frey/Coutelle/Beyer, MAVO § 34 Rn.14.1; ebenso BAG Beschluss vom 28.06.2005 — 1 ABR 26/04 -, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 49).

Nach § 34 Abs.2 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer Einstellung nur verweigern, wenn die Einstellung gegen geltendes Recht verstößt (Nr. 1) oder wenn durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass der Bewerber durch sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist (Nr. 2). Auf diesen zweiten gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrund beruft sich die Klägerin. Sie meint, die Tatsache, dass der Einzustellende als künftiger Erwerber des Betriebsteils Physikalische Thera-

pie und damit auch als künftiger Arbeitgeber der Mitarbeiter dieses Betriebsteils in Frage komme, könne zur Störung des Arbeitsfriedens in der Abteilung führen, weshalb die Beklagte sie auf Grund ihrer Unterrichtungspflicht nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO von diesem Umstand schon bei der Einleitung des Zustimmungsverfahrens am 14.03.2008 hätte in Kenntnis setzen müssen. Der Umstand, dass ein Stellenbewerber sich auch für die anstehende Übernahme des Betriebs oder Betriebsteils interessiert und dafür ernsthaft in Frage kommt, ist jedoch für sich allein genommen von vornherein schon nicht geeignet, ein Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs.2 Nr. 2 MAVO zu begründen. Ein auf Spekulationen oder allgemeine Vermutungen gestützter Verdacht der Störung des Arbeitsfriedens reicht hierzu nicht aus. Vielmehr bedarf es des substantiierten Vorbringens konkreter Einzeltatsachen, die bei sachlicher Beurteilung des Einzustellenden, seiner bisherigen Entwicklung, seines Vorlebens sowie seines jetzigen und früheren Verhaltens die Gefahr einer Störung der Arbeitsfriedens in der Einrichtung als begründet erscheinen lassen. Dabei muss die Störung derart gravierend sein, dass sie für das gesamte dienstliche Geschehen in der Einrichtung unerträglich ist (Sroka a.a.O. MAVO § 34 Rn. 31,34; Beschluss der Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung im Erzbistum Paderborn vom 09.04.2002 — 111/02 -) Bei diesen hohen Anforderungen kann der Umstand, dass der Einzustellende ein potentieller Erwerber des Betriebs oder Betriebsteils nach § 613 a BGB ist, für sich genommen als Zustimmungsverweigerungsgrund nicht ernsthaft in Betracht gezogen werden. Er ist offensichtlich ungeeignet, einen Verdacht in dem dargelegten Sinne zu begründen. Als Betriebsteilerwerber müsste der Einzustellende sogar ein besonderes Interesse an der Erhaltung des Arbeitsfriedens haben, weil die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Falle der Übernahme der Abteilung gemäß § 613 a Abs.1 BGB auf ihn übergehen und er als neuer Inhaber die Abteilung dann mit den bisherigen Mitarbeitern weiterführen muss. Unter diesen Umständen bestand für die Beklagte keine Veranlassung, die Klägerin darauf hinzuweisen, dass der Einzustellende die zur Ausgliederung vorgesehene Abteilung Physikalische Therapie möglicherweise als künftiger neuer Inhaber übernehmen werde. Es würde eine Überspannung der Unterrichtungspflicht des Dienstgebers im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Einstellung eines Mitarbeiters bedeuten, wenn man vom Dienstgeber die Mitteilung auch solcher Umstände verlangen wollte, die für die Frage des Vorliegens eines gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrundes offensichtlich keine Bedeutung haben.

Soweit die Klägerin vorträgt, die Beklagte habe die Wochenfrist zur Erhebung von Einwendungen stillschweigend durch schlüssiges Verhalten verlängert, fehlt es hierzu an entsprechendem substantiierten Vorbringen. Nach § 33 Abs.2 Satz 3 MAVO kann der Dienstgeber die Wochenfrist zwar auf Antrag der Mitarbeitervertretung um eine Woche verlängern. Dass sie einen solchen Verlängerungsantrag bei der Beklagten gestellt hätte, behauptet die Klägerin jedoch selbst nicht.

Schließlich verhält sich die Beklagte auch nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich auf die Fristversäumung der Klägerin beruft. Die Beklagte hat die Klägerin nicht veranlasst, von der fristgemäßen Erhebung von Einwendungen abzusehen. Wenn der Geschäftsführer der Beklagten — wie die Klägerin be-

hauptet — am 14.03.2008 erklärt haben sollte, die Beklagte werde kurzfristig zu der Problematik, dass der einzustellende Mitarbeiter mit seiner Ehefrau in derselben Abteilung eingesetzt wird, einen die Bedenken der Klägerin möglicherweise ausräumenden Lösungsvorschlag machen, konnte die Klägerin eine solche Bemerkung nicht zum Anlass nehmen, die Frist zur Erhebung von Einwendungen verstreichen zu lassen und dadurch der sonst nach § 33 Abs.3 MAVO zwingend gebotenen Einigungsverhandlung mit dem Dienstgeber den Boden zu entziehen; denn diese Einigungsverhandlung setzt die rechtzeitige Erhebung von Einwendungen durch die Mitarbeitervertretung voraus.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte gemäß § 17 Abs. 1 MAVO zu tragen. Das gilt auch für die Vergütung der Prozessbevollmächtigten der Klägerin, da der Vorsitzende des kirchlichen Arbeitsgerichts auf Antrag der Klägerin durch Beschluss vom 13.05.2008 die Notwendigkeit der Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin festgestellt hat.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, innerhalb eines Monats nach der Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden, wenn die Beschwerde hierauf gestützt werden soll. Soll die Beschwerde darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht, muss die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder des anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts unter Angabe der abweichenden Rechtssätze bezeichnet und dargelegt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Abweichung beruht. Soll die Beschwerde auf einen Verfahrensmangel gestützt werden, muss dieser bezeichnet werden.