

Kirchengericht: Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 23.08.2001
Aktenzeichen: VerwG.EKD II-0124/F28-01
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 31, § 25 Abs. 2, §§ 35 ff
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle der Ev.-Luth. Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Kirche in Bayern, Az.: 26/0-6/4-269

Leitsatz:

Die Themen der Mitarbeiterversammlung müssen sich im Rahmen der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung halten.

Tenor:

1. Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 25. April 2001 - 26/0 - 6/4 - 269 - wird zurückgewiesen.
2. Die Antragstellerin hat die Kosten der Beiziehung des Rechtsanwaltes C im Beschwerdeverfahren nach einem Streitwert von 5.400,00 DM zu tragen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch darüber, ob zwei Tagesordnungspunkte, nämlich Nr. 4 und Nr. 5, zur Mitarbeiterversammlung vom 21. November 2000 gegen § 31 MVG verstoßen haben.

I. Die Mitarbeitervertretung bei der Dienststelle A verbreitete die "Einladung zur Mitarbeiterversammlung am Dienstag, 21. November 2000 ..." mit der "Tagesordnung

...

4. Bericht von Herrn D, ÖTV Bayern, zum Thema Neue Entwicklungen in der ARK (Arbeitsrechtliche Kommission) und AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien)

5. Tätigkeitsbericht von Herrn E (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Ev. Kirche) zur Situation der MAV A

..."

Mit bei der Schlichtungsstelle am 14. November 2000 eingegangenem Schriftsatz wandte sich die Dienststellenleitung u.a. gegen die Tagesordnungspunkte Nr. 4 und Nr. 5 mit dem Vortrag, sie könnten nicht Gegenstand einer Mitarbeiterversammlung sein.

Die Mitarbeitervertretung habe ein Mitglied der ÖTV Bayern zur Mitarbeiterversammlung eingeladen. Herr D habe zum Thema "Neue Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission" berichten sollen. Herr D selbst sei nicht Mitglied dieser Kommission, sondern erklärtermaßen Gewerkschaftsmitglied und ihm habe Gelegenheit gegeben werden sollen und ihm sei Gelegenheit gegeben worden, nicht über solche Angelegenheiten zu sprechen, die von ihrer Natur her von Interesse für die Mitarbeiterschaft in der Dienststelle seien, sondern die nicht zum Kompetenzbereich der Mitarbeitervertretung gehörten, nämlich allgemein politische oder kirchenpolitische Themen. Es sei unzulässig, einen ganzen Tagesordnungspunkt für einen bestimmten Sprecher zu reservieren. Zwar könnten zu einzelnen Tagesordnungspunkten Sachverständige von außen eingeladen werden, wozu auch ein Gewerkschaftsmitglied gehöre. Der Tagesordnungspunkt dürfe aber nicht als alleiniger Rede- und Verantwortungspunkt eines externen Sachverständigen kenntlich gemacht werden, weil dann für diesen ein Forum eröffnet werde, in dem er Allgemeinpolitik betreiben könne.

Ebenso verhalte es sich mit der Einladung von Herrn E. Es sei unzulässig, einen Außenstehenden über die Situation der Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin berichten zu lassen. Darüber hinaus sei tatsächlich der Tagesordnungspunkt nicht für eine Darstellung eines Sachthemas genutzt worden, sondern um allen Mitarbeitern der Antragstellerin die persönliche Auseinandersetzung zwischen zwei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und dem Geschäftsführer der Antragstellerin zu schildern. Über die Situation der Mitarbeitervertretung der Antragstellerin sei wenig gesprochen worden.

Die Dienststellenleitung hat, soweit für die Beschwerdeinstanz von Interesse, beantragt:

Es wird festgestellt, dass der Tagesordnungspunkt 4. - Bericht eines ÖTV - Mitarbeiters - über Neue Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und den Arbeitsvertragsrichtlinien gegen § 31 MVG verstößt,

es wird festgestellt, dass der Tagesordnungspunkt Nr. 5. - Tätigkeitsbericht eines Mitarbeiters der Institution "Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche" gegen § 31 MVG verstößt.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, unter Tagesordnungspunkt Nr. 4 habe Herr D einen Überblick über die sich abzeichnenden Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und der AVR gegeben. Insbesondere habe er die Bestrebungen angesprochen, dass ein Teil des Weihnachtsgeldes künftig leistungsbezogen ausgezahlt werden solle. Im Tagesordnungspunkt Nr. 5 habe Herr E seinen Rechenschaftsbericht verlesen.

Entscheidend sei, ob die Themen, zu denen die Sachkundigen hinzugezogen worden seien, die Voraussetzungen erfüllten, die § 31 MVG an die Themen einer Mitarbeiterversammlung stelle. Im Referat des Herrn D sei die Frage der weiteren Entwicklungen der Arbeits-

bedingungen, insbesondere die Frage der Vergütung eines der Themen gewesen. Hierbei habe es sich weder um ein allgemein- noch um ein kirchenpolitisches Thema gehandelt. Vielmehr beträfen die Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission unmittelbar die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Somit sei ein unmittelbarer Bezug zur Mitarbeiterversammlung und zu den hier zu erörterten Angelegenheiten gegeben.

Auch der Tätigkeitsbericht des Herrn E werde diesen Anforderungen gerecht. Er habe sich zur Tätigkeit der Mitarbeitervertretung und auch zur Tätigkeit seiner Person geäußert. Sowohl die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung als auch die Tätigkeit des kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche beträfen die Beschäftigten unmittelbar.

Die Schlichtungsstelle hat laut "Niederschrift über die öffentliche, mündliche Verhandlung der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am 25. April 2001 nach geheimer Beratung ... folgenden Beschluss ... verkündet":

"1) Es wird festgestellt, dass die Tagesordnungspunkte 4 und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 21.11.2000 gegen § 31 MVG verstoßen.

2) Im übrigen wird der Antrag abgewiesen".

Dagegen lautet die Beschlussformel des mit Gründen den Beteiligten am 23. Mai 2001 übersandten Beschlusses:

"Der Antrag wird zurückgewiesen".

Unter II. der Gründe heißt es: "Es war deshalb festzustellen, dass die Tagesordnungspunkte 4 und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 21.11.2000 gegen § 31 MVG verstießen."

Mit am 28. Juni 2001 beim VerwG.EKD eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage hat die Mitarbeitervertretung Beschwerde gegen den ihr am 28. Mai 2001 zugestellten Beschluss eingelegt, soweit festgestellt wurde, dass die Tagesordnungspunkte 4 und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 21.11.2000 gegen § 31 MVG verstießen, und beantragt:

Der Beschluss der Schlichtungsstelle vom 25. April 2001 - 26/0 - 6/4 - 269 - wird abgeändert, soweit festgestellt wurde, dass die Tagesordnungspunkte 4 und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 21.11.2000 gegen § 31 MVG verstießen.

Die Anträge werden zurückgewiesen.

Sie trägt vor, unter dem Tagesordnungspunkt 4 habe Herr D einen Überblick über die sich abzeichnenden Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und der AVR gegeben. Insbesondere habe er die Bestrebungen angesprochen, dass ein Teil des Weihnachtsgeldes künftig leistungsbezogen ausbezahlt werden solle. Herr D halte regelmäßigen Kontakt zu Frau F (Diakonisches Werk Bayern, Arbeitsrechtliche Kommission) und auch zu Herrn G (Landeskirchenamt Bayern, Arbeitsrechtliche Kommission). Beide seien auf der Dienstgeberseite in der ARK. Daneben tausche sich Herr D regelmäßig mit diesen beiden ARK-Mitgliedern über die Beschlüsse der ARK aus und diskutiere die Konse-

quenzen. Ferner verfolge er in der Fachpresse die Beschlüsse der ARK und informiere sich anhand entsprechender Kommentierungen. Gespräche im Diakonischen Werk Bayern, dem Landeskirchenamt und dem Dienstgeberverband rundeten das Bild ab. Herr D betreue den Bereich Kirchen in Bayern seit rund elf Jahren. In seinem Vortrag sei Herr D sehr konkret auf die wirtschaftlichen und sozialen Belange der Beschäftigten eingegangen und habe nicht nur allgemeinpolitische oder kirchenpolitische Themen angesprochen. Zum Tagesordnungspunkt 4 habe der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine kurze Einleitung gegeben und sodann das Wort an Herrn D übergeben, damit dieser näher auf die aktuelle Entwicklung eingehen solle.

Im Tagesordnungspunkt 5 habe Herr E seinen Rechenschaftsbericht verlesen. Herr E betreue die Mitarbeitervertretung bereits seit langer Zeit. Er habe sich in seiner Stellungnahme ausführlich mit der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung als auch mit der Tätigkeit des kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche auseinandergesetzt. Beide Bereiche beträfen die Beschäftigten unmittelbar.

Die Themen, zu denen die Sachkundigen herangezogen worden seien, erfüllten die Voraussetzungen, die § 31 MVG an die Themen einer Mitarbeiterversammlung stellten. Herr D habe sich mit der weiteren Entwicklung in der Arbeitsrechtlichen Kommission hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Vergütung beschäftigt. Die Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission beträfen die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten unmittelbar.

Auch der Tätigkeitsbericht des Herrn E werde diesen Anforderungen gerecht. Herr E habe auch das gegen ihn ausgesprochene Hausverbot thematisiert. In diesem Zusammenhang habe er jedoch auch die schwierige Situation der Mitarbeitervertretung und auch die Schwierigkeiten, die seine Tätigkeit mit sich bringe, erläutert.

Die Dienststellenleitung beantragt,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung sei schon rein formell nicht beschwert. Es liege eine Abweichung zwischen Protokoll und der im Beschluss wiedergegebenen Beschlussformel vor. Beschwerd - und damit berechtigt, eine Korrektur der Beschlussformel herbeizuführen, - sei aber allein die Dienststellenleitung, da die Feststellung der Abweisungen des Antrages insgesamt für die Mitarbeitervertretung keinen Nachteil bedeute. Die Dienststellenleitung habe sich entschlossen, einen formellen Berichtigungsantrag nicht zu stellen. Maßgeblich sei die im Beschluss wiedergegebene Beschlussformel selbst und aus dieser sei keine Beschwerd der Mitarbeitervertretung ersichtlich. Ein Antrag auf Berichtigung des Beschlusses, der ohnehin schon so laute, wie die Mitarbeitervertretung es haben wolle, sei daher rein aus formalrechtlichen Gründen nicht möglich. Der Mitarbeitervertretung sei es darüber hinaus verwehrt, eine Berichtigung des Beschlusses herbeizuführen. Sie sei durch den fehlerhaft wiedergegebenen Beschluss nicht in ihren Rechten verletzt. Im Übrigen sei die Feststellung der Schlichtungsstelle, dass die Tagesordnungspunkte 4

und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 21.11.2000 gegen § 31 MVG verstießen, nicht zu beanstanden.

Herr D sei als Funktionär der ÖTV Bayern Gewerkschaftsmitglied und stehe plakativ dafür, dass die ÖTV den dritten Weg der Kirche bekämpfe. Sowohl die Einladung seiner Person als auch die Ankündigung seiner Funktion als Gewerkschaftssekretär im Zusammenhang mit der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission könne daher nur eine Bezugnahme auf allgemeinpolitische und kirchliche Themen bedeuten, insbesondere eine Kritik an dem eingeschlagenen dritten Weg. Daran ändere die Tatsache nichts, dass möglicherweise auf der Mitarbeiterversammlung von Herrn D nur zulässige Themen angesprochen worden seien. Eine Mitarbeitervertretung dürfe nicht unter Verstoß gegen § 31 MVG die Möglichkeit einer Plattform für allgemeinpolitische oder kirchenpolitische Themen geben und sie dürfe auch nicht den Anschein erwecken, dass sie eine derartige allgemeinpolitische oder kirchenpolitische Diskussion hervorrufen wolle, was sie aber mit der Einladung des Herrn D getan habe.

Ein Rechenschaftsbericht des Herrn E über seine Tätigkeit habe in einer Mitarbeiterversammlung nichts zu suchen. Es handele sich um ein allgemeinpolitisches oder kirchenpolitisches Thema.

II. Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Sie scheidet indes nicht an der mangelnden Beschwerde der Mitarbeitervertretung. Der Beschluss ist richtig verkündet, aber versehentlich anders abgefasst worden. Das Protokoll vom 25. April 2001 beweist die Förmlichkeit der Verkündung. Die Verkündung erfolgte durch Verlesung der vorliegenden mit drei Unterschriften versehenen Beschlussformel. Damit ist dem Erfordernis von § 62 S. 1 MVG.EKD i.V.m. § 105 VwGO i.V.m. § 160 Abs. 3 Nr. 7 ZPO Genüge getan. Es ist bewiesen (§ 62 S. 1 MVG.EKD i.V.m. § 105 VwGO i.V.m. § 165 ZPO), dass diese Formel vorlag und verlesen wurde. Damit steht fest, dass lediglich die den Beteiligten erteilte Ausfertigung unrichtig ist. Das ändert an der Beschwer der Mitarbeitervertretung nichts. Ein Widerspruch zwischen Formel und Gründen liegt tatsächlich nicht vor. Die Urschrift ist richtig und enthält keine Fehler. Die Unrichtigkeit in den den Beteiligten zugestellten Ausfertigungen kann die Geschäftsstelle selbst berichtigen. Auf diese Berichtigung kommt es indes nicht an.

2. Die Beschwerde ist aber deswegen unbegründet, weil die Schlichtungsstelle im Ergebnis zutreffend entschieden hat, dass die Tagesordnungspunkte 4 und 5 zur Mitarbeiterversammlung vom 20. November 2000 gegen § 31 MVG.EKD verstoßen.

Die Mitarbeitervertretung kann zu einer Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen hinzuziehen. Einer vorherigen Genehmigung durch die Dienststellenleitung bedarf es nicht. Als Sachkundige kommen alle Personen in Betracht, die auch von der Mitarbeitervertretung selbst als Sachkundige gemäß § 25 Abs. 2 MVG.EKD hinzugezogen werden könnten. Sachkundige Personen, die zu einer Mitarbeiterversammlung geladen werden, können deshalb insbesondere auch Gewerkschaftssekretäre sein, wenn sie - bezogen auf

den Gegenstand der Erörterung - über besondere Sachkunde verfügen (Baumann-Czichon/Germer MVG-EKD 1997 § 31 Rz. 34).

Die Mitarbeiterversammlung kann alle Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehören nicht nur die der qualifizierten Beteiligung (Mitbestimmung und Mitberatung) unterliegenden Gegenstände, vielmehr bestimmt sich der Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung nach § 35 ff MVG.EKD (vgl. Baumann-Czichon/Germer, aaO § 32 Rz. 3).

a) Es erscheint schon als zweifelhaft, ob Herr D als sachkundige Person im Zusammenhang mit neuen Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und bei den Arbeitsvertragsrichtlinien anzusehen ist. Denn nach eigenem Vortrag ist Herr D nicht Mitglied der ARK. Er könnte allenfalls vom Hörensagen berichten.

Entscheidend ist aber, dass Bestrebungen, ein Teil des Weihnachtsgeldes künftig leistungsbezogen auszubezahlen, nicht in den Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung fallen. Denn dieser Bereich - Vergütungsfindung - fällt nicht unter die Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Sie gehört weder zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung noch findet insoweit eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung in irgendeiner Form statt. Ändert die Arbeitsrechtliche Kommission Vergütungsregelungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie, so ist die Dienststelle daran gebunden.

b) Entsprechendes gilt für den Tätigkeitsbericht von Herr E - Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche - zur Situation der Mitarbeitervertretung A.

Es ist nicht einleuchtend, wieso ein Außenstehender, also eine Person, die nicht der Mitarbeitervertretung angehört, eine Innensicht - und so etwas sollte es nach dem Tagesordnungspunkt 5 ja wohl sein - der Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin soll geben können. Nach der Beschwerdebegründung hat Herr E seinen Rechenschaftsbericht verlesen. Selbst wenn er die Mitarbeitervertretung seit langer Zeit betreut, ist es Aufgabe des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, einen Rechenschaftsbericht zu geben, und nicht Aufgabe des Beraters der Mitarbeitervertretung. Der Vorsitzende hat sich mit der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung im Berichtszeitraum zu befassen. Der Berater mag zur Beantwortung einzelner Fragen hinzugezogen werden. Die Auseinandersetzung mit der Tätigkeit des kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche, die Herr E nach Vortrag der Beschwerdebegründung vorgenommen haben soll, ist keine Angelegenheit, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung i.S.d. §§ 35 ff MVG.EKD gehört. Die Beschwerdebegründung trägt zwar vor, sowohl die ausführliche Auseinandersetzung mit der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung als auch mit der Tätigkeit des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche betreffen die Interessen der Beschäftigten unmittelbar. Für den Bereich der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung trifft das zwar zu, nur ist Herr E insoweit nicht der richtige Berichterstatter. Für den Bereich der Tätigkeit des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche trifft das schon deswegen nicht zu, weil die Selbstdarstellung einer bestimmten Institution keinen Bezug zu den Be-

schäftigten einer Dienststelle hat, geschweige denn, eine unmittelbare Betroffenheit. Warum das nach Auffassung der Mitarbeitervertretung so sein soll, ist im Übrigen auch nicht vorgetragen.

Die Beschwerde war sonach zurückzuweisen.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 13 Abs. 2 VGG.EKD; die Festsetzung des Gegenstandswertes aus § 8 Abs. 2 BRAGO. Es sind nur zwei der erstinstanzlichen drei Anträge in die Beschwerde gelangt.

4. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen (§ 16 S. 1 VGG.EKD, § 130a i.V.m. § 125 Abs. 2 S. 2 VwGO).

