

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 09.03.2000
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD 0124/D32-99
- Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 2 Satz 1, § 35, BetrVG § 5 Abs. 2 Nr. 4
- Vorinstanzen:** Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland, Az.: 2708/C5-98; Fundstelle: ZMV 3/00, S. 132; KuR 2000, 117=985, S. 85; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2001, S. 34

**Leitsatz:**

1. Die Zuständigkeiten der Mitarbeitervertretung und der Gesamtmitarbeitervertretung schließen einander aus.
2. Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen oder sozialen Rehabilitation sind keine Arbeitnehmer i.S. des MVG.EKD, auch wenn die Dienststelle mit ihnen Arbeitsverträge abgeschlossen hat.

**Tenor:**

1. Auf die Beschwerde der Antragstellerinnen wird der Beschluß der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. Juli 1999 - 2708/C5-98 - insoweit abgeändert, als der von der zu 1 beteiligten Gesamtmitarbeitervertretung gestellte Antrag zu 2 zurückgewiesen worden ist, und festgestellt  
daß die Ausbildungspraktikanten jeweils in der Einsatzdienststelle entsprechend § 9 Abs. 2 MVG.EKD wahlberechtigt sind, in der ihre Ausbildung am Wahltag seit mindestens drei Monaten durchgeführt wurde.
2. Im übrigen wird die Beschwerde der Antragstellerinnen gegen den Beschluß der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. Juli 1999 - 2708/C5-98 - zurückgewiesen.
3. Von einer Kostenentscheidung wird abgesehen.

**Gründe:**

**I.** Antragstellerinnen und Beschwerdeführerinnen sind die Gesamtmitarbeitervertretung des CJD und die Mitarbeitervertretung des CJD Jugenddorfs. Beide werden durch denselben Vorsitzenden vertreten. Beteiligt ist das CJD als Arbeitgeberin, nicht aber sind einzelne CJD Jugenddörfer bzw. deren Leitung beteiligt.

Die Beteiligten streiten zum einen darüber, ob Ausbildungspraktikanten ihr Wahlrecht für die Wahl der Mitarbeitervertretung bei der personalführenden Dienststelle oder bei dem jeweiligen Jugenddorf des beteiligten CJD e.V. als ihrer jeweiligen Ausbildungsdienststelle auszuüben haben (Antrag zu 2).

Das beteiligte Jugenddorf führt eine eigene praxisintegrierte Ausbildung zum CJD-Jugendleiter durch. Sie endet mit dem Abschluß als staatlich anerkannter Erzieher der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung. In zwei achtwöchigen Kursen erhalten die Ausbildungsteilnehmer - in der Sprache des CJD "Ausbildungspraktikanten" genannt - in der CJD-Jugendleiterschule in E. fachtheoretische und fachpraktische Unterweisungen; in der übrigen Ausbildungszeit sind sie als Ausbildungspraktikanten in den einzelnen Jugenddörfern des CJD tätig. Unter den Beteiligten ist streitig, inwieweit es dabei zum Wechsel des Jugenddorfes als Ausbildungsstätte kommt und kommen muß.

Des weiteren streiten die Beteiligten darüber, ob verschiedene näher bezeichnete Personengruppen, die in einem CJD Jugenddorf (Antrag zu 1), öffentlich geförderte Rehabilitierungs- und/ oder Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen (Antrag zu 3 und die Hilfsanträge zu 3), Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sind.

In einem CJD Jugenddorf wurden ab 1. August 1998 insgesamt acht Jugendliche in Maßnahmen i.S. des § 10 SGB III, nämlich Motivations- und Trainingsmaßnahmen (MuT), beschäftigt. In anderen CJD Jugenddörfern durchliefen verschiedene Personen und Personengruppen Rehabilitierungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen, darunter die Maßnahmen "Soziale und berufliche Reintegration von Suchtkranken" (Hilfsantrag zu 3a), "Anpassungsqualifizierung durch Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte in den Bereichen Umweltschutz und Wohnfeldumgestaltung in den fünf neuen Bundesländern" (Hilfsantrag zu 3b), die "Arbeitsbeschaffungsmaßnahme Rehabilitations- und Förderprojekt für insgesamt 21 schwerbehinderte Frauen und Männer am Standort R." (Hilfsantrag zu 3c) und die "Nachqualifizierung junger Erwachsener durch angeleitete Arbeitserfahrung (Hilfsantrag zu 3d). Die von den Antragstellerinnen bezeichnete "Maßnahme zur beruflichen Integration von arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen" (Hilfsantrag zu 3e) ist nach dem Vorbringen der Dienststelle lediglich ein Konzept eines früheren Jugenddorfes des CJD gewesen und nicht durchgeführt worden.

Die Antragstellerinnen haben geltend gemacht, alle in ABM-Maßnahmen, hilfsweise alle in den Hilfsanträgen bezeichneten Maßnahmen Beschäftigten seien Arbeitnehmer i.S. des § 2 Abs. 1 Halbsatz 1 MVG.EKD, ohne daß die Ausnahmeregelung des Halbsatzes 2 (soweit ... nicht) eingreife. Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens im ersten Rechtszug wird auf den Inhalt ihrer dort eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Die Antragstellerinnen haben beantragt,

1. festzustellen, daß die acht Jugendlichen, die in der am 1. April 1998 in einem Jugenddorf begonnenen Maßnahme im Sinne des § 10 SGB III beschäftigt sind, Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sind;

2. festzustellen, daß die Ausbildungspraktikanten jeweils in der Einsatzdienststelle wahlberechtigt sind, in der ihre Ausbildung am Wahltag seit mindestens drei Monaten durchgeführt wurde;

3. festzustellen, daß die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in einem Jugenddorf als Teilnehmer beschäftigten Arbeitnehmer Mitarbeiter im Sinne des § 2 MVG.EKD sind und damit bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gemäß § 9 und § 10 MVG.EKD wahlberechtigt bzw. wählbar sind;

*h i l f s w e i s e*

festzustellen, daß die Teilnehmer

- a) des Projektes "Soziale und berufliche Reintegration von Suchtkranken",
- b) der Maßnahme "Anpassungsqualifizierung durch Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte in den Bereichen Umweltschutz und Wohnfeldumgestaltung in den fünf neuen Bundesländern",
- c) der "Arbeitsbeschaffungsmaßnahme Rehabilitations- und Förderprojekt für insgesamt 21 schwerbehinderte Frauen und Männer am Standort R.",
- d) der Maßnahme "Nachqualifizierung junger Erwachsener durch angeleitete Arbeitserfahrung",
- e) der "Maßnahme zur beruflichen Integration von arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen"

Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sind.

Der Beteiligte zu 3) hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Ausbildungspraktikanten würden von einem CJD Jugenddorf zentral geführt; dort fielen auch die wesentlichen mitbestimmungsrelevanten Entscheidungen. Alle Teilnehmer an den von den Antragstellerinnen benannten Maßnahmen fielen unter die Ausnahmebestimmung des § 2 Abs. 2 Halbsatz 2 MVG.EKD, weil ihre Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend den dort genannten Zwecken diene.

Die Schlichtungsstelle hat alle Anträge und Hilfsanträge mit ihrem Beschluß vom 6. Juli 1999, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, als unbegründet zurückgewiesen. Der Beschluß wurde den Antragstellerinnen am 13. August 1999 zugestellt. Mit ihrer am 2. September 1999 eingegangenen Beschwerde verfolgen sie ihre erstinstanzlichen Verfahrensziele weiter.

Sie machen geltend, die Ausbildungspraktikanten müßten in den Jugenddörfern wählen dürfen, denen sie drei Monate vor dem Wahltag angehörten; dort seien sie als Mitarbeiter zugeordnet. Die Ausbildungspraktikanten wechselten nur in vereinzelt Fällen das Jugenddorf. Die Maßnahmeteilnehmer seien sämtlichst Mitarbeiter i.S. des § 2 Abs. 1 Halbsatz 1 MVG.EKD, ohne daß die Ausnahmeregelung des Halbsatzes 2 erfüllt sei. Der Anteil rehabilitativer Betätigungen für die acht Teilnehmer, die in der am 1. April 1998 begon-

nenen Maßnahme i.S. des § 10 SGB III beschäftigt seien, sei nicht überwiegend. Dies gelte auch für die anderen als Arbeitnehmer beschäftigten Teilnehmer, hilfsweise für die, die in den Maßnahmen beschäftigt seien, die in den Hilfsanträgen bezeichnet sind.

Die Antragstellerinnen beantragen sinngemäß,

den Beschluß der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. Juli 1999 - 2708/C5-98 - abzuändern und nach ihren erstinstanzliche Anträgen zu erkennen.

Der Beteiligte zu 3) beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Er macht zusätzlich geltend: Die staatliche Anerkennung setze voraus, daß die Ausbildungspraktikanten in unterschiedlichen Aufgabenfeldern tätig werden. Dies habe zur Folge, daß die praktische Ausbildung nicht immer nur in einem einzigen Jugenddorf geleistet werden könne, sondern nacheinander in mehreren Jugenddörfern erfolgen müsse. Von den etwa 35 bis 40 Ausbildungspraktikanten pro Kurs wechselten nur etwa zwei das Jugenddorf nicht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des tatsächlichen Vortrags und der rechtlichen Stellungnahmen der Beteiligten wird auf den Inhalt ihrer in beiden Rechtszügen eingereichten Schriftsätze und die dazu überreichten Anlagen Bezug genommen.

**II.** Die nach § 63 Buchst. e MVG.EKD statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde ist hinsichtlich des Antrags zu 2. - Zuordnung der Ausbildungspraktikanten hinsichtlich der Ausübung ihres Wahlrechts zur Mitarbeitervertretung - begründet, soweit die Gesamtmitarbeitervertretung Antragstellerin ist. Hinsichtlich aller anderen Anträge einschließlich der Hilfsanträge ist die Beschwerde nicht begründet. Hinsichtlich aller Anträge und Hilfsanträge - bis auf den zu 3e) - liegt das nach § 16 VGG.EKD, § 43 VwGO vorausgesetzte Feststellungsinteresse vor.

Der Hilfsantrag zu 3e war als unzulässig zurückzuweisen. Dem Hilfsantrag zu 3e fehlt schon deswegen das Feststellungsinteresse, weil es nicht zur Verwirklichung der in dem Antrag bezeichneten Maßnahme gekommen ist.

1. Antrag zu 2

Mit dem Antrag zu 2 begehren die Antragstellerinnen die Klärung der Zuordnung des Wahlrechts der Ausbildungspraktikanten für die Wahl der Mitarbeitervertretung. Die Schlichtungsstelle hat den Antrag insgesamt als unbegründet erachtet. Darin kann ihr nicht gefolgt werden. Unbegründet ist dieser Antrag nur, soweit die Antragstellerin zu 2 - Mitarbeitervertretung der CJD Jugenddorfes - ihn stellt. Im übrigen ist er begründet.

a) Der Antragstellerin zu 2 (Mitarbeitervertretung) fehlt für diesen Antrag die materielle Zuständigkeit, für die Gesamtmitarbeitervertretung ist sie gegeben. Die Zuständigkeiten der einzelnen Mitarbeitervertretung und die der Gesamtmitarbeitervertretung sind im MVG.EKD abschließend gesetzlich geregelt. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten schließen einander aus. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD ist die Gesamtmitarbeitervertretung für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung zuständig, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen betreffen. Bei der Frage, in welcher

Dienststelle die grundsätzlich mehr als nur einem Jugenddorf zugeordneten Ausbildungspraktikanten ihr Wahlrecht zur Wahl der Mitarbeitervertretung (§§ 9, 10 MVG.EKD) ausüben haben, handelt es sich um eine solche Angelegenheit. Die Leitung des Beteiligten zu 3 weist dieselben Ausbildungspraktikanten jugenddorfübergreifend nacheinander mehr oder weniger häufig mehreren Jugenddörfern durch zentrale Entscheidung zu. Insoweit handelt es sich zumindest hinsichtlich der Klärung der Frage, wo das Wahlrecht auszuüben ist, um eine Aufgabe, die mehr als nur eine Dienststelle betrifft.

b) Der Schlichtungsstelle kann in ihrer Ansicht nicht gefolgt werden, daß die Ausbildungspraktikanten ihr Wahlrecht nur im personalführenden CJD Jugenddorf ausüben könnten. Vielmehr richtet sich die Ausübung des Wahlrechts durch die Ausbildungspraktikanten während ihrer praktischen Ausbildung die Teilnahme nach § 9 Abs. 2 MVG.EKD in entsprechender Anwendung.

Die Zuordnung der Ausübung des Wahlrechts folgt der Zuordnung der Mitarbeiter zur jeweiligen Dienststelle. Denn das aktive wie das passive Wahlrecht setzen die Zugehörigkeit zu der Dienststelle voraus, für die die Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Zwar ist davon auszugehen, daß die Ausbildungspraktikanten in einem CJD Jugenddorf geführt werden und daß sie alle in einem zweiten Unterricht erhalten, ferner, daß die Ausbildungspraktikanten vom erstgenannten aus zentral den verschiedenen CJD Jugenddörfern zugewiesen werden. Dort erfolgt die praktische Ausbildung. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob und aus welchem Grund die praktische Ausbildungsstätte gewechselt werden muß oder wird. Ebenso kann dahingestellt bleiben, welche wesentlichen Personalentscheidungen im übrigen zentral oder in den einzelnen CJD Jugenddörfern gegenüber den Ausbildungspraktikanten getroffen werden. Das äußere System dieser Ausbildungsabläufe ähnelt dem der Abordnung: Auf Weisung des Arbeitgebers wird der Ausbildungspraktikant für eine vom Arbeitgeber bestimmte Zeit angewiesen, in einem bestimmten CJD Jugenddorf seine praktische Ausbildung zu absolvieren. Dabei ist selbstverständlich, daß diese Weisung auch dem Ausbildungsziel entspricht. Wenn die Beteiligten übereinstimmend davon ausgehen, es handele sich insoweit nicht um Abordnungen i.S. des § 46 Buchst. d) MVG.EKD, so ist dies im Hinblick auf das Ausbildungsziel nachvollziehbar.

## 2. Antrag zu 1

Mit diesem Antrag begehren die Antragstellerinnen die Feststellung, die Teilnehmer der darin bezeichneten, in einem CJD Jugenddorf durchgeführten Maßnahmen i.S. des § 10 SGB III seien Mitarbeiter im Sinne des § 2 Abs. 1 Halbsatz 1 MVG.EKD.

a) Für den Antrag zu 1 ist die Zuständigkeit der Antragstellerin zu 2, nämlich der Mitarbeitervertretung, nach § 35 MVG.EKD gegeben. Die Maßnahme wurde in diesem Jugenddorf durchgeführt. Dies schließt umgekehrt die Zuständigkeit der Antragstellerin zu 1 - Gesamtmitarbeitervertretung - aus (vgl. II 1 a dieses Beschlusses). Insoweit war der Antrag nicht als unbegründet, sondern als unzulässig zurückzuweisen.

b) Die Schlichtungsstelle hat den hinsichtlich der antragstellenden Mitarbeitervertretung zulässigen Antrag zu 1 zu Recht als unbegründet zurückgewiesen.

Nach § 2 Abs. 1 Halbsatz 1 MVG.EKD sind Mitarbeiter unter anderem alle in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle. Zu Gunsten der Antragstellerin zu 2 wird davon ausgegangen, daß diese Voraussetzungen bei den acht Teilnehmern der Maßnahme im Sinne des § 10 SGB III erfüllt sind. Gleichwohl handelt es sich bei den Teilnehmern nicht um Mitarbeiter. Denn bei diesen Personen liegen die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung der § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 MVG.EKD vor. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die Beschäftigten hiernach nur, "soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient". Das aber ist hier der Fall.

Mit dieser Ausnahmebestimmung soll erreicht werden, daß die Teilnehmer derartiger therapeutischer Maßnahmen, also die Hilfsbedürftigen, ihrerseits auch dann nicht Mitarbeiter i.S. des Mitarbeitervertretungsgesetzes sind, wenn sich der Rahmen für die Maßnahmen als Dienst- oder Arbeitsverhältnis darstellt. Eine äußerlich ähnliche, aber bei genauer Betrachtung doch unterschiedliche und weniger weitgehende Ausnahme findet sich in § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Im Gegensatz zu § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG umfaßt § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 MVG.EKD als Zweck und Ziel der Beschäftigung oder Ausbildung ausdrücklich die berufliche oder soziale Rehabilitation.

Von daher ist es naheliegend, aber im Ergebnis unbehelflich, auf die Rechtsprechung zu § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG oder zum Begriff der Arbeitnehmer oder Auszubildenden i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG in der Weise zurückzugreifen, daß die Ergebnisse ohne weiteres auf die hiervon abweichende Regelung in § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 MVG.EKD übertragen werden. Denn das vorliegend verfolgte Ziel - berufliche oder soziale Rehabilitation - ist gerade im Ausnahmekatalog des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht enthalten.

Ob die Voraussetzungen dieser Bestimmung vorliegen, d.h. ob die Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend den dort genannten Zwecken dient, ist eine Frage nach dem überwiegenden Motiv. Es richtet sich vorrangig danach, zu welchem Zweck derartige Rechtsverhältnisse begründet werden. Dies wiederum richtet sich wesentlich nach dem Beweggrund für die jeweilige Maßnahme, den seinerseits wesentlich derjenige bestimmt, der die Maßnahme durchführt. Das überwiegende Motiv läßt sich nicht in erster Linie nach den zeitlichen Anteilen unterschiedlicher Behandlungen der Teilnehmer durch die, die Maßnahme durchführende Dienststelle oder deren Mitarbeiter bestimmen. Entscheidend ist vielmehr, was mit der Maßnahme erreicht werden soll. Zweck und Ziel der Maßnahme sind insoweit deutlich von den therapeutischen Mitteln zu trennen. Entsprechend seiner Satzung befaßt sich das Jugenddorfwerk von der Motivation her damit, an in Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen stehenden Teilnehmern Maßnahmen mit eben den Zielen des § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 MVG.EKD durchzuführen. Mittel der Maßnahmen sind

Betätigungen der Maßnahmeteilnehmer, die denen von Mitarbeitern bzw. Auszubildenden ähnlich sind. Die vertragliche Verpflichtung der Teilnehmer zur Arbeitsleistung gegenüber der Dienststelle steht jedoch nur im Hintergrund.

Die im Antrag zu 1 bezeichnete Maßnahme ist eine solche der sozialen /beruflichen Rehabilitation. Zumindest überwiegt dieser Zweck. Daher sind die Teilnehmer dieser Maßnahme keine Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

### 3. Antrag zu 3 und Hilfsanträge zu 3a bis 3d

a) Für den Antrag zu 3 und die dazu gestellten Hilfsanträge (a bis e) ist die Zuständigkeit der antragstellenden Mitarbeitervertretung nicht gegeben. Keine der darin bezeichneten Maßnahmen wurde in deren CJD Jugenddorf durchgeführt. Hinsichtlich des Antrags zu 3 und der Hilfsanträge zu 3a, 3c und 3d ist die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nicht gegeben. Insoweit gilt entsprechendes wie zu 2a). Zuständig ist hier jeweils die örtliche Mitarbeitervertretung, denn nach dem unstreitigen Sachverhalt sind diese Maßnahmen nur in jeweils einem Jugenddorf durchgeführt worden. Für den Hilfsantrag zu 3b ist dagegen die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung (Antragstellerin zu 1) gegeben. Die Frage, ob die Teilnehmer an den im Hilfsantrag zu 3b bezeichneten Maßnahmen Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sind, betrifft Mitarbeiter aus mehreren Dienststellen.

b) Unbeschadet der Frage der Zuständigkeit der Antragstellerinnen erweisen sich aber auch der Antrag zu 3 und die Hilfsanträge zu 3a bis 3d aus denselben rechtlichen Erwägungen wie sie zum Antrag zu 1 dargestellt worden sind, als unbegründet. Die Erwägungen zum Anlaß für die Einführung einer solchen Regelung im Mitarbeitervertretungsrecht, wie sie von den Antragstellerinnen geäußert worden sind, können nicht daran vorbei führen, daß das MVG.EKD in § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 einen gerade hinsichtlich der sozialen und beruflichen Rehabilitation sehr viel größeren Ausnahmetatbestand enthält als § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

**III.** Von einer Kostenentscheidung wird abgesehen (§ 13 VGG.EKD).

