



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

URTEIL

Az.: KAG Essen A 06/2021

In dem Verfahren

der Mitarbeitervertretung

[REDACTED]

[REDACTED]

geschäftsansässig ebendort,

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

[REDACTED] gegen

die

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

– Beklagte –

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Essen durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts [REDACTED]

[REDACTED] am 16.05.2022

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen

Tatbestand:

Die Antragstellerin hat mit Schriftsatz vom 07.05.2021 mitgeteilt, dass auf Grundlage eines Beschlusses beim Dienstgeber eine Kostenübernahme zur Beiziehung einer sachkundigen Person gemäß § 17 Abs. I MAVO beantragt worden sei. Der Dienstgeber habe die Kostenübernahme verweigert und mit E-Mail vom 19.04.2021 auf eine Klärung von Rechtsfragen über die DiAG-MAV oder den Diözesan Caritasverband verwiesen.

Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung macht darauf aufmerksam, dass in einem persönlichen Gespräch zwischen ihm und dem Personalleiter der Antragsgegnerin darauf hingewiesen worden sei, dass keine Rechtsfragen zu klären seien, sondern eine verbindliche Regelung zur Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten erwirkt werden solle, da alle bisherigen Bemühungen der MAV um eine einvernehmliche Lösung ergebnislos geblieben seien und der Dienstgeber seiner Informationspflicht gemäß MAVO nicht ordnungsgemäß nachkomme. Mit Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom

05.01.2022 wird der Antrag wiederholt; außerdem wird „Untätigkeitsbeschwerde“ gegen das Kirchliche Arbeitsgericht und Verfahrensbeschwerde gemäß § 55 KAGO gegen das Verhalten des Kirchlichen Arbeitsgerichtes erhoben. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten Bezug genommen-

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Antragsgegnerin zu ihrem Antrag, welcher Inhalt und welcher Umfang der Informationsanspruch gemäß § 27a MAVO beträgt. Hierbei geht es insbesondere um die Frage, wann zu welchem Zeitpunkt der Informationsanspruch erstarkt, welchen Umfang er hat und welchen Inhalt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, dass es bereits an einem Antrag an das Kirchliche Arbeitsgericht fehle, der geeignet sei, ein Verfahren einzuleiten. In dem Schreiben der Klägerin an das Kirchliche Arbeitsgericht vom 07.05.2021 heiße es ausdrücklich, dass keine Rechtsfragen zu klären seien, sondern eine verbindliche Regelung zur Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten über das Kirchliche Arbeitsgericht erwirkt werden solle. Der Klageschrift – so rügt sie weiter – sei nicht zu entnehmen, worauf sich der Kostenübernahmeantrag beziehe. Es sei keine Fragestellung ersichtlich, die einer Überprüfung unterzogen werde solle. Auch sei der Vortrag zur Vorbereitung einer Klage ohne jegliche Konkretisierung und Darlegung einer beabsichtigten Antragstellung nicht ausreichend. Bereits zuvor – mit Schreiben am 26.03.2021 war darauf hingewiesen worden, dass die gestellten Anträge bereits nicht hinreichend die Notwendigkeit der Hinzuziehung einer externen sachkundigen Person erkennen ließen.

Entscheidungsgründe:

1. Zulässigkeit der Klage

Die Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

a) Das Kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite von § 33 MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit zu bejahen.

b) Allerdings ist der hier gestellte Antrag unzulässig:

Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung stellt bereits die hier gewählte Rechtsschutzform nicht zur Verfügung.

Verstößt der Dienstgeber gegen eine Bestimmung des § 17 MAVO, kann die Mitarbeitervertretung das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen (§ 2 Abs. 2 KAGO). Nach der Vorschrift des § 17 Abs. I MAVO trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten. Dabei ist aber in Anlehnung an die Vorschriften des staatlichen Arbeitsrechts davon auszugehen, dass nur Kosten geltend gemacht werden können, die zum einen die Dienstgeberseite nur in angemessenem Umfang belasten (vgl. dazu BAG 27.05.2015 -NZA 2015, 1141) und die von der Mitarbeitervertretung bei sachgerechter und pflichtgemäßer Beurteilung für vertretbar und erforderlich gehalten werden (vgl. Thüsing in Richardi, BetrVG, § 40 Rz 7). Deshalb wäre auch dazulegen gewesen, warum im vorliegenden Fall externe Berater eingeschaltet werden müssen und warum es keine

kircheninternen Möglichkeiten zur Klärung der der Mitarbeitervertretung wichtigen Fragen gegeben hat.

Im vorliegenden Fall lässt der Antrag nicht einmal ansatzweise erkennen, welche Kosten für welchen Themenkomplex entstehen können. Es ist nicht Regelungsinhalt der Vorschrift des § 17 MAVO, eine allgemeine – und vor allem unbeschränkte – Kostentragungspflicht auszulösen, ohne dass erkennbar ist, wofür die Kosten ausgelöst werden, welche Höhe sie haben und aus welchem Grund die Mitarbeitervertretung diese im Sinne von § 17 Abs. I MAVO – und zwar berechtigterweise – für erforderlich halten konnte.

Der in der mündlichen Verhandlung erstmals – und ankündigungslos – gestellte Antrag hätte auch im Erfolgsfalle die Wirkung, dass das Kirchliche Arbeitsgericht ein Rechtsgutachten zu erstatten hätte, was ebenfalls durch die Vorschriften der KAGO nicht gedeckt wäre.

Der gestellte Antrag war daher abzulehnen.

Zulassung der Revision

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Rechtssache weder eine grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

a) Es handelt sich um eine Entscheidung eines konkreten Einzelfalles unter Beachtung der von der Rechtsprechung auch der staatlichen Arbeitsgerichte aufgestellten Grundsätze.

b) Die Angelegenheit hat keine grundsätzliche Bedeutung.

Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache ist nur dann zu bejahen, wenn es um eine Rechtssache geht, die noch durch den KAGH klärungsfähig und klärungsbedürftig ist, die Rechtsfrage für den konkreten Rechtsstreit entscheidungserheblich und von allgemeiner Bedeutung ist (Menges, in: Eichstädter Kommentar § 47 KAGO Rn. 20). Am Klärungsbedürfnis fehlt es, wenn die Rechtsfrage eindeutig und zweifelsfrei mit Hilfe des Gesetzes oder einer anderen Norm zu beantworten ist (Menges, a.a.O., § 47 Rn. 25). Danach fehlt es vorliegend am erforderlichen Klärungsbedürfnis.

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.