K I R C H E N G E R I C H T S H O F
der Evangelischen Kirche in Deutschland
Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

- I-0124/33-2023 -

Vorinstanz:
Az.: I-2708/7-2023
Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten -

Im Namen der Evangelischen Kirche in Deutschland

B e s c h l u s s
(über die Ablehnung der Annahme der Beschwerde)

In dem
mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschwerdeverfahren

mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung A

- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwältin B

und

2. Dienststellenleitung A

- Beteiligte -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt B

beschließt der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland - Erster Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten - durch den Präsidenten des Kirchengerichtshofs Prof. Dr. Nause, die Richterin Bock und die Richterin Neuendorf am 12. Juni 2024:

> Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung und Beteiligten zu 1. gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten - vom 13. September 2023, Az. I-2708/7-2023, wird nicht zur Entscheidung angenommen.

G r ü n d e:

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung von den Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit freizustellen.

In einer Wohneinrichtung der Dienststelle filmte eine Mitarbeiterin eine am Boden liegende demenzkranke Bewohnerin und leitete diese Aufnahme weiter. Die Dienststellenleitung beabsichtigte aus diesem Grund, das Arbeitsverhältnis mit der Mitarbeiterin fristlos sowie vorsorglich fristgemäß zu kündigen. Die Mitarbeitervertretung ließ mit anwaltlichem Schreiben um Bestätigung für die Hinzuziehung rechtlicher Beratung bitten. Die Dienststellenleitung erklärte die Erörterung hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung für erledigt.

Die anwaltliche Vertretung der Mitarbeitervertretung, die die Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der Beteiligung zu den Kündigungen beraten hat, bat die Dienststellenleitung vergeblich um Zahlung von € 1.113,84 für die erbrachten Leistungen. Die Mitarbeitervertretung erklärte das Scheitern betrieblicher Einigungsbemühungen hinsichtlich der Übernahme der Kosten der anwaltlichen Beratung und teilte der Dienststelle mit, dass sie beschlossen habe, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten und sich anwaltlich vertreten zu lassen.

Die Mitarbeitervertretung meint, ihr stehe ein Freistellunganspruch von den Kosten anwaltlicher Vertretung zu, weil die Beratung erforderlich gewesen sei. Es habe sich um eine komplexe Angelegenheit mit datenschutzrechtlichem Einschlag und der Frage nach Vorliegen einer Persönlichkeitsrechtsverletzung gehandelt. Die Beratung sei keine Sachverständigentätigkeit nach § 30 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD gewesen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1) die Beteiligte zu 2 zu verpflichten, die Antragstellerin von den Kosten für die anwaltliche Beratungstätigkeit in Höhe eines Betrages von 1.113,84 € brutto für 3,6 Zeitstunden im Zeitraum 12. Januar bis 7. Februar 2023 gemäß Liquidation Nr. 82/2023 freizustellen;

2) die Beteiligte zu 2 zu verpflichten, die Kosten, die der Antragstellerin für die anwaltliche Vertretung in diesem Verfahren entstehen, zu tragen.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat gemeint, dass eine anwaltliche Unterstützung nicht erforderlich gewesen sei, jedenfalls aber keine Honorarzusage für eine Stundenvergütung hätte gegeben werden dürfen.

Das Kirchengericht hat durch Beschluss vom 13. September 2023, der der Mitarbeitervertretung am 22. September zugestellt wurde, dem Antrag zu 2 unter Zurückweisung des Antrags zu 1 stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung mit Schriftsatz vom 17. Oktober 2023, beim Kirchengerichtshof eingegangen am 17. Oktober 2023, Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Begründung durch den Kirchengerichtshof bis zum 22. Dezember 2023 mit Schriftsatz vom 22. Dezember 2023, beim Kirchengerichtshof eingegangen am selben Tage, begründet.

Die Mitarbeitervertretung meint, dass ein Freistellungsanspruch entgegen der Auffassung des Kirchengerichts bestehe.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

1) die Beschwerde gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Az. I-2708/7-2023, vom 13. September 2023, zugestellt am 22. September 2023, zur Entscheidung anzunehmen, soweit die Beschwerdeführerin unterlegen ist (Antrag zu 1);

2) den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Az. I-2708/7-2023, vom 13. September 2023, zugestellt am 22. September 2023, aufzuheben, soweit die Beschwerdeführerin unterlegen ist (Antrag zu 1), und nach den Schlussanträge 1. Instanz zu entscheiden;

3) die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, die Kosten zu tragen, die der Beschwerdeführerin durch die Hinzuziehung einer Rechtsanwältin in diesem Beschwerdeverfahren entstehen.

Die Dienststellenleitung meint, dass die Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen werden sollte.

II.

Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG-EKD.

2. Nach § 63 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD bedarf die Beschwerde gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keiner dieser Gründe liegt vor.

a) Der Annahmegrund zu § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 MVG-EKD liegt nicht vor.

Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rspr. KGH.EKD, z.B. Beschluss vom 7. April 2008 - I-0124/P5-08 - ZMV 2009, 37; Beschluss vom 10. November 2008 - I-0124/P37-08 - ZMV 2009, 36; Beschluss vom 20. April 2009 - I-0124/R10-09; Beschluss vom 1. September 2009 - I-0124/R26-09 - ZMV 2010, 34; Beschluss vom 27. Januar 2010 - II-0124/P36-08 - z.V.v.; Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/S13-10 - ZMV 2010, 264).

Ernsthafte Zweifel am Ergebnis der Entscheidung bestehen nicht, weil die Entscheidung nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird.

aa) Eine überwiegende Erfolgsaussicht besteht schon deshalb nicht, weil nicht davon nicht erkennbar ist, dass vor dem kirchengerichtlichen Verfahren ein Einigungsversuch nach § 33 Absatz 3 MVG-EKD unternommen worden ist. Ohne vergebliche Durchführung eines Versuchs der internen Einigung durch ein Gespräch und ohne förmliche schriftliche Feststellung, dass die Einigung gescheitert sei, darf eine externe Stelle nicht angerufen werden. Zu solchen externen Stellen zählt auch die Kirchengerichtsbarkeit (KGH.EKD, Beschluss vom 30. März 2012, II-0124/S60-10, www.kirchenrecht-ekd.de).

Die Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 23. März 2023, das versehentlich auf den 26. Januar 2023 datiert worden ist, „betriebliche Einigungsbemühungen“ für gescheitert erklärt, für die nicht ersichtlich ist, dass sie im Sinne des § 33 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD angestrebt worden sind. Hierzu fehlt jeder Vortrag. Das sich die Dienststellenleitung mit der anwaltlichen Vertretung der Mitarbeitervertretung auseinandergesetzt hat, ersetzt nicht die von § 33 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD gewünschte Aussprache der Beteiligten. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen eine solche Aussprache entbehrlich gewesen sein sollte. Der Umstand, dass das Kirchengericht seine Entscheidung nicht mit einer Unzulässigkeit des Antrags gemäß § 33 Absatz 3 Satz 2 MVG-EKD, sondern mit dem Fehlen eines Erstattungsanspruchs begründet hat, führt nicht dazu, dass der Kirchengerichtshof die Unzulässigkeit der Anträge nach § 33 Absatz 3 Satz 2 MVG-EKD ignorieren könnte. Die Zulässigkeit der gestellten Anträge ist vielmehr in jeder Lage des Verfahrens zu prüfen.

bb) Die Beschwerde hat überdiese keine überwiegende Erfolgsaussicht, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Beteiligte zu 2 verpflichtet ist, die Kosten der anwaltlichen Tätigkeit der Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung nach § 30 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD zu tragen.

Der Kirchengerichtshof hat bereits mit seiner Entscheidung vom 30. Januar 2017 (I-0124/25-2016) ausgeführt:

„Für die Inanspruchnahme anwaltlicher Hilfe durch den Betriebsrat bestehen folgende Grundsätze:

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Der Betriebsrat hat grundsätzlich die Möglichkeit zu wählen, ob er seine Interessen in einem Beschlussverfahren selbst vertreten oder sich dazu einer Rechtsanwältin bedienen will. Die Kosten der anwaltlichen Vertretung hat der Arbeitgeber nur dann zu übernehmen, wenn der Betriebsrat sie bei pflichtgemäßer Würdigung aller Umstände für erforderlich halten konnte. Die Frage der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein nach seinen subjektiven Bedürfnissen zu beantworten. Vielmehr hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen. Dabei hat er auch die Kostenbelange des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist wie in den sonstigen Fällen des § 40 BetrVG auf die Prüfung beschränkt, ob die Hinzuziehung unter den konkreten Umständen der Erledigung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats diente und der Betriebsrat nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern bei seiner Entscheidung auch berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht Rechnung getragen hat (BAG, Beschluss vom 15. November 2000, 7 ABR 24/00, Rdnr. 13 bis 16).

Regelmäßig wird ein Rechtsanwalt, der vom Betriebsrat zur Beratung über eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Betriebsvereinbarung hinzugezogen wird, als Sachverständiger im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG tätig. Das gilt auch dann, wenn diese Person dem Betriebsrat seine Sachkunde nicht neutral, sondern an den Interessen des Betriebsrats ausgerichtet zur Verfügung stellen soll. Die dabei entstehenden Kosten sind nur unter den weiteren Voraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG erstattungsfähig. Entspricht die Heranziehung einer sachkundigen Person nicht den besonderen Erfordernissen des § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, kann die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für den in dieser Vorschrift geregelten Sachverhalt nicht auf § 40 Abs. 1 BetrVG gestützt werden.

Zur Tätigkeit des Betriebsrats, dessen Kosten der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen hat, gehört auch die Einleitung und die Durchführung arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren, die geeignet sind, ein vom Betriebsrat geltend gemachtes Mitbestimmungsrecht durchzusetzen. Dazu zählt auch die außergerichtliche Geltendmachung eines konkreten Mitbestimmungsrechts gegenüber dem Arbeitgeber mit dem Ziel, die bereits beschlossene Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens entbehrlich zu machen (BAG, Beschluss vom 15. November 2000, 7 ABR 24/00, Rdnr. 25 und 26).

Nach diesen Grundsätzen, die auch für entsprechend gestalteten Regelungen der §§ 30 Absatz 2 Sätze 1 und 2 MVG-EKD gelten, durfte die Mitarbeitervertretung die Beauftragung einer Rechtsanwältin nicht nach § 30 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD für erforderlich halten. Ein kirchengerichtliches Verfahren, für das die Mitarbeitervertretung eine anwaltliche Vertretung für erforderlich halten durfte, gab es nicht. Die Beteiligte zu 2 hatte ein solches Verfahren noch nicht eingeleitet. Ob dieses geschehen würde oder sie sich von einer – von wem auch immer geschriebenen Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung – abhalten lassen würde, war nicht ersichtlich. Vor Verweigerung der Zustimmung konnte es für die Mitarbeitervertretung noch gar keine Anhaltspunkte dafür geben, ob von der Beteiligten zu 2 versucht werden würde, gerichtlich feststellen zu lassen, dass kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD vorliegt. Für ein Gerichtsverfahren, das die Beteiligte zu 2 einleiten könnte, durfte die Mitarbeitervertretung die Beauftragung einer Anwältin deshalb nicht für erforderlich halten.

Die Mitarbeitervertretung durfte die Beauftragung auch nicht für ein eigenes Gerichtsverfahren gegen die Beteiligte zu 2 für erforderlich halten. Die Voraussetzungen für die Einleitung eines solchen Verfahrens waren nicht ansatzweise ersichtlich.

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung war nicht umstritten, wie die Beteiligung der Mitarbeitervertretung durch die Beteiligte zu 2 zeigt. Für ein auf Feststellung des Mitbestimmungsrechts gerichtetes kirchengerichtliches Verfahren gab es deshalb überhaupt keine Grundlage.

Die Mitarbeitervertretung hatte bei Beauftragung der Maßnahme noch nicht einmal zu dem Antrag der Dienststellenleitung Stellung genommen, so dass sie nicht davon ausgehen konnte, dass die Dienststellenleitung wegen der noch gar nicht erfolgten Verweigerung der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung ein kirchengerichtliches Verfahren einleiten würde.

Ferner gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass eine etwaige Verweigerung der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung ignoriert werden würde, so dass die Mitarbeitervertretung ihrerseits Anlass zur Einleitung eines Gerichtsverfahrens wegen dieses Verhaltens der Dienststellenleitung haben könnte. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung zur Beauftragung der anwaltlichen Vertretung gab es keine Anzeichen für ein solches Verhalten der Beteiligten zu 2.“

Nach diesen Grundsätzen durfte die Mitarbeitervertretung die anwaltliche Beratung nicht für erforderlich halten. Weder gab es ein kirchengerichtliches Verfahren noch gab es für die Mitarbeitervertretung Anhaltspunkte dafür, dass die Dienststellenleitung ihr Mitbestimmungsrecht übergehen würde. Es ist auch nicht erkennbar, aus welchen sonstigen Gründen eine Erforderlichkeit gegeben sein sollte. Das Mitbestimmungsverfahren ist kein juristisch förmliches Verfahren, sondern soll ermöglichen, dass die Beteiligten ihre verschiedenen Einschätzungen zu einem Sachverhalt austauschen können, der der Mitbestimmung unterliegt. Für das vorliegend zu beurteilende Geschehen ist nicht erkennbar, dass die Mitarbeitervertretung es ohne juristische Bewertung einer eingeständigen Bewertung nicht für zugänglich halten durfte. Nicht ausreichend ist, dass bei verweigerter Zustimmung des Mitarbeitervertretung das anschließende Kirchengerichtsverfahren faktisch ein „vorweggenommenes Kündigungsschutzverfahren“ sein mag. In einem solchen Verfahren befanden sich die Beteiligten nicht. Es ging vielmehr darum, wie sich die Mitarbeitervertretung gegenüber einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung verhalten sollte. Es kann allerdings gleichwohl sein, dass sich auch in einem solchen Verfahren Fragen stellen, zu deren Beantwortung die Mitarbeitervertretung anwaltliche Hilfe benötigt. Diese Fragen müssen dann aber konkret benannt werden, um aus Sicht der Mitarbeitervertretung die anwaltliche Beauftragung als erforderlich erscheinen zu lassen. Eine derartige Darlegung der aus Sicht der Mitarbeitervertretung anzunehmenden Erforderlichkeit fehlt hier. Soweit die Mitarbeitervertretung anführt, dass Kündigungsschutzrecht in hohem Maße rechtsprechungsgeprägt sei, ist dieses nicht ausreichend. In einem solchen Fall müsste bei jeder Beteiligung vor einer Kündigung eine anwaltliche Beratung der Mitarbeitervertretung erfolgen. Dieses formuliert die anwaltliche Vertretung der Mitarbeitervertretung auf Bl. 6 ihrer Antragsschrift

vom 2. Mai 2023 auch genau so. Das Mitarbeitervertretungsrecht wie auch alle anderen betrieblichen Mitbestimmungsgesetze geht aber ersichtlich davon aus, dass Mitbestimmung ohne dauernde rechtliche Beratung erfolgen kann. Gewünscht ist eine Bewertung von Sachverhalten unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheit mit einer juristischen Parallelwertung aus der Laiensphäre. Das ist genau die Bewertung, die auch die Beschäftigten selbst vornehmen müssen, wenn sie ihr Verhalten im Arbeitsverhältnis steuern. Um die Mitarbeitervertretung hierzu besonders zu ertüchtigen, sind Schulungsansprüche vorgesehen und anerkannt. Es bedarf deshalb eines besonderen Anlasses, gleichwohl eine rechtliche Beratung für einen Standardfall der Beteiligung wie der Zustimmung vor einer ordentlichen Kündigung für erforderlich halten zu dürfen. Solche besonderen Fälle kann es insbesondere geben, weil die Mitarbeitervertretung all ihre Zustimmungsverweigerungsgründe bei der Anhörung geltend machen muss. Erforderlich ist aber dann, dass die Mitarbeitervertretung konkret die Umstände vorbringt, die eine Beratung abweichend vom Normalfall erforderlich erscheinen lassen. Nur dann kann ein konkretes Beratungserfordernis geprüft werden. Für diesen besonderen Fall trägt die Mitarbeitervertretung hier nur vor, dass die Angelegenheit durch den datenschutzrechtlichen Einschlag und die Frage der Persönlichkeitsrechtsverletzung „noch komplexer“ wurde. Das lässt nicht erkennen, zu welcher konkreten Rechtsfrage die Mitarbeitervertretung eine Beratung für erforderlich hielt und aus ihrer Sicht auch halten dürfte. Solche Angaben wären aber nötig, weil keineswegs jede Beteiligung der Mitarbeitervertretung vor einer Kündigung eine anwaltliche Beratung erforderlich macht. Mangels eines konkreten Vorbringens kann dahingestellt bleiben, ob dadurch eine Beratung nach § 30 Absatz 2 Satz 1 oder Satz 2 MVG-EKD von der Arbeitgeberin gefordert werden kann.

Schließlich ist nicht ersichtlich, dass die Voraussetzungen für eine Tätigkeit der Sachverständigen nach § 30 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD gegeben gewesen wären. Die Dienststellenleitung hat einer solchen Tätigkeit nicht vorher zugestimmt. Für eine willkürliche Verweigerung der Zustimmung gibt es keine Anhaltspunkte.

b) Die Beschwerde war auch nicht wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 MVG-EKD zur Entscheidung anzunehmen, weil es für die Entscheidung über die Beschwerde nicht auf eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung ankommt. Wie soeben ausgeführt bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses, ohne dass solche Rechtsfragen zu klären wären.

c) Der Zulassungsgrund der Divergenz nach § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 MVG-EKD wird nicht geltend gemacht.

d) Schließlich liegt kein Verfahrensfehler im Sinne des § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 MVG-EKD vor, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Nause Bock Neuendorf