

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen in Augsburg
Urteil vom 28. September 2006 - 17 MV 06

Versetzung - Zustimmungsverweigerung einer Mitarbeitervertretung -
Störung des Betriebsfriedens

§ 34 MAVO Diözese Würzburg

Leitsätze:

1. Wird die Verweigerung der Zustimmung auf den Verdacht gestützt, dass die Bewerberin durch ihr Verhalten den Betriebsfrieden stören wird (§ 34 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO Diözese Würzburg), sind die den Verdacht stützenden Tatsachen anzugeben.
2. Der Dienstgeber muss die Tragfähigkeit dieses Verweigerungsgrundes nachvollziehen und prüfen können.

Tatbestand

1. Mit Schreiben vom 31. Juli 2006, eingegangen am 16. August 2006, hat die Mitarbeitervertretung des Sonderpädagogischen Förderzentrums H. als Klägerin das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit dem Antrag:

Es wird festgestellt, dass die Versetzung der Sonderschullehrerin Frau B. L. vom Sonderpädagogischen Förderzentrum B. K. zum 1. August 2006 an das Sonderpädagogische Förderzentrum H. unwirksam ist.

2. Zur Begründung wird vorgetragen, der Klägerin sei am 23. Mai 2006 ein Antrag auf Zustimmung zur Versetzung der Sonderschullehrerin Frau B. L. vom Sonderpädagogischen Förderzentrum in B. K. zum Sonderpädagogischen Förderzentrum H. vorgelegt worden. Beide Schulen seien Einrichtungen der Beklagten. Diesen Antrag habe die Klägerin nach § 34 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO mit Schreiben vom 23. Mai 2006 abgelehnt. Begründet findet man diese Ablehnung mit der Befürchtung einer erheblichen Gefährdung des Betriebsfriedens. In der Klage vom 31. Juli 2006 erfolgt dazu ein ausführlicher tatsächlicher Vortrag.
3. Die Klägerin erachtet die Versetzung der Sonderschullehrerin Frau L. zum 1. August 2006 an das Sonderpädagogische Förderzentrum H. als unwirksam, da ihre erforderliche Zustimmung als Mitarbeitervertretung in der aufnehmenden Einrichtung nicht vorliege.
4. Die Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens stelle für den aufnehmenden Betrieb eine Einstellung dar, so dass die Mitarbeitervertretung des aufnehmenden Betriebs gemäß § 34 MAVO zu beteiligen sei. Dieses Recht habe den Sinn, den Arbeitsfrieden in der aufnehmenden Einrichtung zu schützen. Nachdem durch Frau L. eine begründete Gefährdung des Betriebsfriedens zu befürchten sei, habe die Klägerin die Zustimmung zu Recht verweigert.
5. Die C.-Sch. gGmbH (Beklagte) tritt diesem Begehren entgegen. Zunächst hält sie weiterhin an ihrer Ansicht fest, dass die Versetzung der Mitarbeiterin Frau L. vom Sonderpädagogischen Förderzentrum B. K. zum Sonderpädagogischen Förderzentrum H. nicht dem § 34 MAVO, sondern § 35 MAVO unterliege. Beide Einrichtungen seien Schulen in der Trägerschaft der C.-Sch. gGmbH. Demnach verbleibe Frau L. bei ihrem bisherigen Arbeitgeber, es handle sich nicht um eine neue Einstellung, es sei auch kein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet worden. Frau L. war bis Ende des Schuljahres 2005/2006 als Außenstellenleiterin in B. K. tätig gewesen. Die Funktion einer Außenstellenleiterin beschränke sich auf zusätzliche organisatorische Zuständigkeiten (Aufteilung der Schüler in die jeweiligen Klassen, Zuordnung der Schul-/Gruppenräume, Materialbeschaffung etc.) ohne Direktions- und Disziplinarrecht.

6. Zum Vorbringen der Klägerin trägt die Beklagte vor, ihr sei bislang auch von keiner Seite zur Kenntnis gebracht worden, dass in der damaligen Außenstelle G. Mitarbeiter/-innen gemobbt worden sind. Dass es in der Außenstelle B. K. Probleme zwischen den Mitarbeitern/-innen gegeben hat, wird zugestanden. Nach Auskunft des seit September 2005 dort verantwortlichen Schulleiters Herrn P. sei es aber unzulässig und gehe an den Tatsachen vorbei, dafür Frau L. als alleinige Verursacherin verantwortlich zu machen. Tatsache sei, dass ehrabschneiderische Gerüchte über Frau L. kolportiert worden waren. Als wesentlich dafür sieht die Beklagte die Zusammensetzung dieses Teams an aus Mitgliedern, die untereinander nicht ausreichend kooperiert hätten. Vom Geschäftsführer der Beklagten seien mittlerweile aber Vorkehrungen getroffen worden, die erwarten lassen, dass sich eine ähnliche Situation in H. nicht wiederholt. Dazu gehöre, dass Frau L. in H. nicht mehr die Kompetenzen einer Außenstellenleiterin habe. Weiterhin sei in mehreren Gesprächen mit der Schulleitung in H. diese Problematik angesprochen und dabei übereinstimmend erklärt worden, darauf zu achten, dass eventuelle Vorbehalte von Mitarbeitern/-innen Frau L. gegenüber gegenstandslos sind.
7. Vom Beklagtengeschäftsführer wird abschließend darauf hingewiesen, dass die jetzige Versetzung für Frau L. bereits eine Entscheidung gegen ihren Willen darstellt. Sie an eine ihr völlig unbekannte Schule zu versetzen, wird als unbillige Härte angesehen.
8. Zur Ergänzung des Beteiligtenvorbringens in diesem Verfahren wird auf die Klage vom 31. Juli 2006 mit Anlagen, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 5. September 2006 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 15. Dezember 2006 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

9. Die statthafte und auch sonst zulässige Klage (§ 2 Abs. 2 KAGO, § 256 ZPO entsprechende Anwendung) muss erfolglos bleiben, denn die Klägerin hat der beabsichtigten Versetzung von Frau L. in das Sonderpädagogische Förderzentrum H. innerhalb der Wo-

chenfrist (§ 33 Abs. 2 S. 2 MAVO für die Diözese Würzburg) nicht ordnungsgemäß widersprochen. Die Zustimmung der Klägerin zu dieser Versetzung gilt damit als erteilt.

10. 1. Das Kirchliche Arbeitsgericht folgt dem Arbeitsgericht Siegburg (Urteil vom 15. April 2002 - 2 Ca 2141/01) und der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dahin, dass die Versetzung in eine andere Einrichtung der Beklagten sich für die aufnehmende Einrichtung, das Sonderpädagogische Förderzentrum H., als Einstellung darstellt, so dass die dort vorhandene Mitarbeitervertretung gemäß § 34 MAVO für die Diözese Würzburg beteiligt werden muss. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Eingliederung der versetzten Dienstnehmerin in die neue Einrichtung. Auf den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages kommt es dabei nicht an und § 34 MAVO ist auch nicht auf Neueinstellungen beschränkt.

11. 2. Bei Verweigerung der Zustimmung muss der Dienstgeber die Tragfähigkeit der Verweigerungsgründe erkennen und prüfen können. Daran fehlt es im Streitfall. Die Mitteilung der Rechtsgrundlage und eine Begründung,

dass es in den ehemaligen Außenstellen unserer Schule in S. und in B. K. zur Störung des Arbeitsfriedens gekommen ist, was für die gesamte Einrichtung jeweils unzutraglich und vor allem für das seelische Wohl sehr vieler Mitarbeiter beeinträchtigend war; mehrere damals betroffene Mitarbeiter/-innen hätten die damalige Mitarbeitervertretung informiert und um Rat gefragt,

lassen nicht erkennen, dass und warum Frau L. die Ursache für diese Störung des Arbeitsfriedens gewesen sein soll. Der schriftliche Vortrag in der Klage vom 31. Juli 2006 enthält dann zwar nachvollziehbare Gründe für die Zustimmungsverweigerung, das war im August 2006 bezogen auf das Beteiligungsverfahren vom Mai 2006 aber zu spät gewesen (§ 33 Abs. 2 MAVO für die Diözese W.).

12. 3. Kosten werden nicht erstattet. Für die Zulassung einer Revision oder Rechtsbeschwerde besteht keine gesetzlich begründete Veranlassung (§ 47 Abs. 2 KAGO).