

Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

1 AS 7a/2017 D

Beschluss vom 13. Juni 2019

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1.

- Antragstellerin-

2.

- Beteiligte Ziffer 2 -

hat das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg - 1. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Kirchengericht Ernst Amann-Schindler und die Beisitzenden Richter Frau Hannelore Zinßer und Herr Thilo Bachmann im Kammertermin vom 13. Juni 2019 **beschlossen:**

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:

I.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Gesamtmitarbeitervertretung die Feststellung, dass sie die Dienstgeberin zurecht darauf hingewiesen hat, dass sie mit der Weigerung, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit direkt dem Vorstandsgremium beziehungsweise eines Vorstandsmitgliedes zu unterstellen, die Vorschrift des § 8 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz verletzt hat.

Dieser Antrag wurde von der Gesamtmitarbeitervertretung als Hilfsantrag vom 24. Oktober 2018 im Verfahren 1 AS 7/2017 D gestellt. In dem auf den 25. Oktober 2018 anberaumten Kammertermin hat die Kammer diesen Antrag vom vorliegenden Verfahren abgetrennt und unter dem jetzigen Aktenzeichen fortgeführt.

Hinsichtlich der im Verfahren 1 AS 7/2017 D gestellten Anträge und deren Begründung sowie hinsichtlich des Vorbringens der Dienstgeberin in diesem Verfahren wird auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze und die beigelegten Anlagen Bezug genommen.

Hinsichtlich des vorliegenden Antrages ist die Gesamtmitarbeitervertretung der Auffassung, dass sie die Dienstgeberin zu Recht darauf hingewiesen habe, dass sie mit der Weigerung, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit direkt dem Vorstandsgremium beziehungsweise eines Vorstandmitgliedes zu unterstellen, die Vorschrift des § 8 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz verletzt hat.

Das Recht der Mitarbeitervertretung, dies feststellen zu lassen, ergebe sich aus den Befugnissen gemäß § 35 MVG.Württemberg

Aus der Gesamtschau der Vorschriften des MVG.Württemberg ergebe sich, dass die Mitarbeitervertretung, wenn sie erfolglos für die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen beim Dienstgeber eintritt, dies auch kirchengerichtlich überprüfen lassen kann.

Sie habe deswegen eine Antragsbefugnis aus § 35 Abs. 3 b MVG.Württemberg. Auch der Feststellungsantrag sei zulässig, er beziehe sich nicht auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens, sondern er beziehe sich auf einen konkreten Einzelfall.

Die Gesamtmitarbeitervertretung beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Antragstellerin die Beteiligte Ziffer 2 zurecht darauf hingewiesen hat, dass sie mit der Weigerung, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit direkt dem Vorstandsgremium beziehungsweise eines Vorstandsmitgliedes zu unterstellen, die Vorschrift des § 8 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz verletzt hat.

Die Dienstgeberin beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie hat im Wesentlichen vorgetragen, dass die Antragstellerin bereits nicht antragsbefugt sei. Es fehle auch an einem Feststellungsinteresse hinsichtlich des geltend gemachten Antrages.

Der Antrag wäre aber auch unbegründet, da Rechte der Antragstellerin aus § 35 Abs. 3 b MVG.Württemberg nicht betroffen seien, insbesondere keine Verletzung von Rechten oder Verpflichtungen durch die Dienststellenleitung vorliegen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und die beigelegten Anlagen Bezug genommen.

II.

Der zu Entscheidung anstehende Antrag der Gesamtmitarbeitervertretung vom 24. Oktober 2018 ist unzulässig.

1. Allerdings ist die Gesamtmitarbeitervertretung antragsbefugt. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Gesamtmitarbeitervertretung geltend macht, dass sie hier Rechte gemäß § 35 MVG.Württemberg geltend macht. Ob der Gesamtmitarbeitervertretung letztendlich ein Anspruch gemäß § 35 MVG.Württemberg gegenüber der Beteiligten Ziffer 2 zusteht, ist keine Frage der Antragsbefugnis, sondern der eventuellen Begründetheit des Antrages der Gesamtmitarbeitervertretung.

2. Der Antrag ist unzulässig.

a) Der Antrag ist unzulässig, da ihm das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO fehlt.

Eine Fallkonstellation gemäß §§ 60 Abs. 4 und 5 MVG.Württemberg, wonach in den benannten Fallkonstellationen Feststellungsanträge auch außerhalb der Regelung des § 256 ZPO zulässig sind, liegt ersichtlich nicht vor.

Für die übrigen Fallkonstellationen ist es aber gemäß § 62 MVG.Württemberg, § 80 Abs. 2, § 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz und § 256 Abs. 1 ZPO erforderlich, dass ein Antrag auf Feststellen des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben wird und ein rechtliches Interesse der klagenden Partei besteht, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird.

b) An dieser Voraussetzung mangelt es vorliegend.

Zwar kann der Begriff des Rechtsverhältnisses nicht nur die gesamten Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten, sondern auch nur einzelne Teile einer Rechtsbeziehung betreffen. Nach allgemeiner Auffassung fällt die Wirksamkeit eines Gestaltungsrechts oder einer Maßnahme des Arbeitgebers nicht hierunter. Solche Elemente eines Rechtsverhältnisses können nicht Gegenstand eines Feststellungsantrages sein (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2002-AP 237 zu § 613 a BGB sowie LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17. Juni 2004-3 Sa 6/04).

Um ein Element eines Rechtsverhältnisses handelt es sich aber bei dem vorliegenden Antrag der Gesamtmitarbeitervertretung. Sie will mit ihrem Feststellungsantrag festgestellt wissen, dass sie die Dienstgeberin zurecht darauf hingewiesen hat, dass sie mit der Weigerung, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit direkt dem Vorstandsgremium beziehungsweise eines Vorstandsmitglieds zu unterstellen, die Vorschrift des § 8 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz verletzt hat.

Damit will die Gesamtmitarbeitervertretung die Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers festgestellt wissen. Sie will der Sache nach nämlich festgestellt wissen, dass die Weigerung des Dienstgebers eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen, eine arbeitsrechtliche Vorschrift verletzt hat. Der Umstand, dass die Gesamtmitarbeitervertretung den Antrag noch in die Formulierung gekleidet hat, festzustellen, dass sie die Dienstgeberin zu Recht darauf hingewiesen hat, ändert hieran nichts. Der Sache nach begehrt die Gesamtmitarbeitervertretung nämlich nach wie vor die Feststellung der Rechtmäßigkeit einer Maßnahme beziehungsweise der Weigerung der Dienstgeberin.

Demensprechend fehlt es an einem Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO, so dass sich der Antrag der Gesamtmitarbeitervertretung als unzulässig darstellt. Der Antrag war daher abzuweisen.

III.

Eine Kostenentscheidung hat gemäß § 61 Abs. 9 MVG.Württemberg nicht zu ergehen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss findet nach Maßgabe von § 87 ArbGG und § 63 Abs. 2 MVG.Württemberg die Beschwerde an den Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover statt.

§ 63 Abs. 2 MVG.Württemberg lautet wie folgt:

(1) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzlich Bedeutung hat,
3. der Beschluss von der Entscheidung des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, 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.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegündung geltenden Vorschriften Anwendung.

Ernst Amann-Schindler
Vorsitzender Richter am Kirchengenricht

Hannelore Zinßer
Beisitzende Richter

Thilo Bachmann
Beisitzender Richter