

<b>Kirchengericht:</b>	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	16.07.2010
<b>Aktenzeichen:</b>	2 M 37/10
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§§ 33 Abs. 1 und 34 Abs. 1 MVG.EKD
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 MVG geht nicht soweit, dass die Dienststellenleitung jeden potenziellen Übernahme- oder Beteiligungsinteressen-ten, mit dem sie Kontakt aufnimmt und Gespräche führt, der MAV benennen muss.

#### **Tenor:**

Die Schlichtungsanträge der Mitarbeitervertretung werden zurückgewiesen.

#### **Gründe:**

##### **I.**

Die Beteiligten streiten darüber, in welcher Weise die Mitarbeitervertretung über anstehende Gespräche und Verhandlungen mit Übernahmeinteressenten zu informieren ist.

Die Dienststelle bzw. deren Verwaltungsrat führt seit Herbst 2009 Gespräche über Beteiligungen oder Übernahmen durch andere Träger. Hierüber werden seitdem auch Gespräche bzw. Schriftwechsel mit der Mitarbeitervertretung geführt. Mit Schreiben vom 15.03.2010 bat die Mitarbeitervertretung um detaillierte Auskunft u. a. darüber, mit welchen Unternehmen wann und mit welchem Ergebnis verhandelt wurde. Die Dienststellenleitung antwortete mit Schreiben vom 22.03.2010, dass derzeit mit verschiedenen Interessenten über verschiedene Möglichkeiten der Beteiligung oder Übernahme Gespräche geführt würden, Ergebnisse aber noch nicht vorlägen. Bereits zuvor hatte sie mit Schreiben vom 01.03.2010 mitgeteilt, dass der Verwaltungsrat am 25.02.2010 getagt habe und der Vorstand beauftragt worden sei, weitere Gespräche zu führen und dem Verwaltungsrat Beschlussempfehlungen zu unterbreiten auf der Grundlage, das Xxx eigenständiger Pflegeanbieter bleibe. Die nächste Sitzung des Verwaltungsrates sei im Mai vorgesehen.

Tatsächlich fand am 20.05.2010 die nächste Sitzung des Verwaltungsrates statt, in der der Vorstand aufgefordert wurde, weitere Sondierungen vorzunehmen und Gespräche zu führen. Hierüber wurde die Mitarbeitervertretung anschließend informiert. Diese hatte jedoch bereits am 13.04.2010 beschlossen, wegen Verstoßes gegen die Informationsrechte und Verstoßes gegen die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Angelegenheit „Verhand-

lungsstand“ die Schlichtungsstelle anzurufen und hierfür die Kostenübernahme für einen Rechtsbeistand zu beantragen. Die Dienststellenleitung lehnte eine Kostenübernahme ab. Mit dem am 11.05.2010 eingegangenen Schlichtungsantrag macht die Mitarbeitervertretung geltend, dass die Dienststellenleitung sie nur unzureichend über den Verhandlungsstand und die Interessenten für eine Beteiligung oder Übernahme der Einrichtung informiert habe. Damit verstoße sie auch gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

1. festzustellen, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die Antragstellerin unaufgefordert namentlich und konkret über alle Interessenten für eine Beteiligung über Übernahme des Xxx bzw. einzelner Einrichtungen desselben sowie den jeweiligen konkreten Gesprächs- bzw. Verhandlungsstand zu unterrichten;

hilfsweise festzustellen, dass die Antragsgegnerin den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, wenn sie auf Nachfrage der Antragstellerin jede konkrete Information zu vorhandenen Interessenten für eine Beteiligung oder Übernahme des Vereins bez. einzelner Einrichtungen desselben und den jeweiligen konkreten Gesprächs- bzw. Verhandlungsstand verweigert;

2. festzustellen, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die Kosten für den Rechtsbeistand der Antragstellerin zu tragen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Sie meint, die Mitarbeitervertretung entsprechend dem jeweiligen Stand der Gespräche und Sondierungen informiert zu haben. Dabei sei zu berücksichtigen, dass in der ersten Phase derartige Sondierungen und Gespräche allein über den Verwaltungsrat gelaufen seien, weshalb der Vorstand selbst keine genauen Informationen gehabt habe. Im Übrigen habe die Mitarbeitervertretung keinen Anspruch darauf, über jegliche Überlegung und Namen von Interessenten informiert zu werden. Erst wenn sich die Entscheidung auf bestimmte Sachverhalte konkretisiert habe, ergäben sich Informations- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung. So gesehen sei auch der gestellte Antrag zu global formuliert.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und deren Anlagen Bezug genommen.

## **II.**

1. Der Schlichtungsantrag der Mitarbeitervertretung ist gem. § 60 Abs. 1 MVG.EKD zulässig, weil die Beteiligten über den Umfang und die Intensität des Informationsanspruches gem. § 34 MVG.EKD uneins sind und im Übrigen der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit berührt wird.

Der Antrag ist auch innerhalb der zweimonatigen Anrufszeit nach § 61 Abs. 1 MVG.EKD eingegangen, weil die Mitarbeitervertretung geltend macht, durch das

Schreiben der Dienststellenleitung vom 22.03.2010 unzureichend informiert worden zu sein.

2. Zweifelhaft ist indes, ob die Mitarbeitervertretung das notwendige Feststellungsinteresse für ihren Haupt- und Hilfsantrag zu Ziffer 1 hat. Denn nur dann wenn eine entsprechende feststellende Entscheidung zu einer endgültigen Erledigung der Streitfrage führt, kann ein Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO bejaht werden. Gerade dies erscheint hier jedoch wegen der weiten und teilweise unbestimmten Fassung fraglich. Schon die Frage, wer als „Interessent“ für eine Beteiligung oder Übernahme anzusprechen ist, dürfte von den Beteiligten unterschiedlich beantwortet werden, sodass kaum anzunehmen ist, dass mit der erbetenen Feststellung Rechtsfrieden zwischen den Beteiligten einkehrt. Die Frage nach dem Feststellungsinteresse bedarf aber keiner endgültigen Entscheidung, weil sowohl Haupt- wie Hilfsantrag sachlich unbegründet sind.
3. Der Hauptantrag zu Ziffer 1 ist unbegründet, weil der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nicht das Recht beinhaltet, über jedes Gespräch informiert zu werden, das die Dienststellenleitung mit Dritten über die Beteiligung oder Übernahme führt. Abgesehen von den Fällen des § 34 Abs. 2 MVG.EKD betreffend die obligatorische jährlich einmalige Unterrichtung soll nach § 34 Abs. 1 MVG.EKD die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung „während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung frühzeitig an Planungen beteiligen“. Es ist also davon auszugehen, dass die Mitarbeitervertretung in der Regel dann informiert werden muss, wenn tatsächlich Planungen und Vorbereitungen von Entscheidungen der Dienststellenleitungen stattfinden (vgl. Keilich in Berliner Kommentar zum MVG.EKD, § 34 RdNr. 3). Die Mitarbeitervertretung soll also bereits durch Information mit einbezogen werden, bevor sich die Entscheidungsfindung der Dienststellenleitung zu einer konkreten Absicht verdichtet hat (vgl. Fey/Rehren, Kommentar zum MVG.EKD, § 34 RdNr. 4).

Wenn die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall Auskunft über alle Gespräche mit Interessenten verlangt, geht dies weit über das hinaus, was in § 34 Abs. 1 MVG.EKD gewollt ist. Erst wenn Vorgespräche zu einer Verdichtung des Interessenkreises und eines möglichen Ergebnisses geführt haben, setzt die Pflicht zu konkreter Information der Mitarbeitervertretung ein. In der Phase der Fühlungnahme und Vorgespräche besteht jedoch eine solche Informationspflicht noch nicht.

Im vorliegenden Fall bestand bis zur Sitzung des Verwaltungsrats am 20.05.2010 offensichtlich weder eine konkrete Zielvorgabe noch ein entsprechender Verhandlungspartner, mit dem eine eventuelle Umgestaltung der Einrichtung verhandelt wurde. Dies ist der Mitarbeitervertretung durch das Schreiben der Dienststellenleitung vom 22.03.2010 hinreichend deutlich mitgeteilt worden.

Nach der Sitzung des Verwaltungsrats vom 20.05.2010 ist die Mitarbeitervertretung über die neuen Vorgaben informiert worden. Ob hiernach ein berechtigter Anlass bestand, sich über ein Informationsdefizit zu beklagen, ist nicht ersichtlich. Das vorliegende Schlichtungsverfahren befasst sich jedenfalls nur mit der Situation bis einschließlich April 2010.

4. Unbegründet ist auch der Hilfsantrag auf Feststellung, dass die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt werden. Denn wie sich aus dem Vorstehenden ergibt, hat die Mitarbeitervertretung kein Recht darauf, zu erfahren, welche Gespräche mit jedwedem infrage kommenden Verhandlungspartner geführt werden. Es kann daher der Dienststellenleitung nicht eine Verletzung der Grundsätze der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 MVG.EKD), wenn sie in der Phase der Fühlungnahme und Vorgespräche die Bitte der Mitarbeitervertretung um Offenlegung der Gesprächspartner ablehnte.
5. Über den Kostenübernahmeantrag zu Ziffer 2 ergeht ein gesonderter Beschluss des Vorsitzenden.