



Keine Übernahme von Anwaltskosten ohne Einigungsversuch oder Kirchengerichtsverfahren

(Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 12. Juni 2024, I-0124/33-2023)

Für eine anwaltliche Beratung, die sich nur auf die Frage der Verweigerung der Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung bezieht, ohne dass ersichtlich ist, dass ein kirchengerichtliches Verfahren bevorsteht, kann nicht ohne Weiteres als erforderlich angesehen werden. Anwaltliche Beratung im Mitbestimmungsverfahren ist nur in Ausnahmefällen notwendig, dafür muss die Mitarbeitervertretung konkret die Umstände vorbringen, die eine Beratung abweichend vom Normalfall erforderlich erscheinen lassen.

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung von den Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit freizustellen.

In einer Wohneinrichtung des Arbeitgebers kam es zu einem erheblichen Fehlverhalten einer Mitarbeiterin, woraufhin der Arbeitgeber 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 anwaltliche Vertretung der Mitarbeitervertretung, die diese im Zusammenhang mit der Beteiligung zu den Kündigungen beraten hat, bat den Arbeitgeber 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 dem Arbeitgeber mit, dass sie beschlossen habe, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten und sich hierfür anwaltlich vertreten zu lassen.

Die Mitarbeitervertretung meint, ihr stehe ein Freistellungsanspruch 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.

Der Arbeitgeber meint, dass eine anwaltliche Unterstützung nicht erforderlich gewesen sei, jedenfalls aber hätte keine Honorarzusage für eine Stundenvergütung gegeben werden dürfen.

Das Kirchengericht hat dem Arbeitgeber Recht gegeben und den Antrag der Mitarbeitervertretung, sie von den Kosten für die anwaltliche Beratungstätigkeit freizustellen, abgewiesen. Die Mitarbeitervertretung meinte weiterhin, dass ein Freistellungsanspruch

entgegen der Auffassung des Kirchengerichts bestehe und hat Beschwerde beim KGH.EKD eingelegt.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat nun ebenfalls zu Ungunsten der Mitarbeitervertretung entschieden und hat die Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen.

Es bestünden keine ernsthaften Zweifel am Ergebnis der Entscheidung, weil die Entscheidung nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein werde. Eine überwiegende Erfolgsaussicht bestehe schon deshalb nicht, weil nicht erkennbar sei, dass vor dem kirchengerichtlichen Verfahren ein Einigungsversuch nach § 33 Absatz 3 MVG-EKD unternommen worden sei. Ohne vergebliche Durchführung eines Versuchs der internen Einigung durch ein Gespräch und ohne förmliche schriftliche Feststellung, dass die Einigung gescheitert sei, dürfe eine externe Stelle – auch die Kirchengerichtsbarkeit – nicht angerufen werden.

Zwar habe die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 23. März 2023 „betriebliche Einigungsbemühungen“ für gescheitert erklärt, für die jedoch nicht ersichtlich sei, dass diese im Sinne des § 33 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD angestrebt worden seien. Hierzu fehle jeder Vortrag.

Die Beschwerde habe überdies keine überwiegende Erfolgsaussicht, weil nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Kosten der anwaltlichen Tätigkeit der Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung nach § 30 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD zu tragen.

Die Mitarbeitervertretung habe die Beauftragung einer Rechtsanwältin nicht nach § 30 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD für erforderlich halten dürfen. Ein kirchengerichtliches Verfahren, für das die Mitarbeitervertretung eine anwaltliche Vertretung für erforderlich halten durfte, habe es nicht gegeben. Der Arbeitgeber hatte ein solches Verfahren noch nicht eingeleitet. Ob dieses geschehen würde oder er sich von einer – von wem auch immer geschriebenen Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung – abhalten lassen würde, sei nicht ersichtlich gewesen. Vor Verweigerung der Zustimmung habe es für die Mitarbeitervertretung noch gar keine Anhaltspunkte dafür geben, ob vom Arbeitgeber versucht werden würde, gerichtlich feststellen zu lassen, dass kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD vorliege. Für ein Gerichtsverfahren, das der Arbeitgeber einleiten könnte, habe die Mitarbeitervertretung die Beauftragung einer Anwältin deshalb nicht für erforderlich halten dürfen.

Für das vorliegend zu beurteilende Geschehen sei nicht erkennbar, dass die Mitarbeitervertretung es ohne juristische Bewertung einer eingeständigen Bewertung nicht für zugänglich halten durfte. Nicht ausreichend sei, dass bei verweigerter Zustimmung der Mitarbeitervertretung das anschließende Kirchengerichtsverfahren faktisch ein „vorweggenommenes Kündigungsschutzverfahren“ sein möge. In einem solchen Verfahren hätten sich die Beteiligten nicht befunden. Es sei vielmehr nur darum gegangen, wie sich die Mitarbeitervertretung gegenüber einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung verhalten solle.

Es könne allerdings gleichwohl sein, dass sich auch in einem solchen Verfahren Fragen stellten, zu deren Beantwortung die Mitarbeitervertretung anwaltliche Hilfe benötige. Diese Fragen müssten 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 fehle hier.

Soweit die Mitarbeitervertretung anführe, dass Kündigungsschutzrecht in hohem Maße rechtsprechungsgeprägt sei, sei dieses nicht ausreichend. In einem solchen Fall müsste bei jeder Beteiligung vor einer Kündigung eine anwaltliche Beratung der Mitarbeitervertretung erfolgen. Das Mitarbeitervertretungsrecht wie auch alle anderen betrieblichen Mitbestimmungsgesetze gehe aber ersichtlich davon aus, dass Mitbestimmung ohne dauernde rechtliche Beratung erfolgen könne. Gewünscht sei eine Bewertung von Sachverhalten unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheit mit einer juristischen Parallelwertung aus der Laiensphäre. Das sei genau die Bewertung, die auch die Beschäftigten selbst vornehmen müssten, wenn sie ihr Verhalten im Arbeitsverhältnis steuerten. Um die Mitarbeitervertretung hierzu besonders zu ertüchtigen, seien Schulungsansprüche vorgesehen und anerkannt. Es bedürfe 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 könne es insbesondere geben, weil die Mitarbeitervertretung all ihre Zustimmungsverweigerungsgründe bei der Anhörung geltend machen müsse. Erforderlich sei aber dann, dass die Mitarbeitervertretung konkret die Umstände vorbringe, die eine Beratung abweichend vom Normalfall erforderlich erscheinen ließen. Nur dann könne ein konkretes Beratungserfordernis geprüft werden. Für diesen besonderen Fall trage die Mitarbeitervertretung hier nur vor, dass die Angelegenheit durch den datenschutzrechtlichen Einschlag und die Frage der Persönlichkeitsrechtsverletzung „noch komplexer“ würde. Das lasse nicht erkennen, zu welcher konkreten Rechtsfrage die Mitarbeitervertretung eine Beratung für erforderlich halte 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 mache.

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