

Geschäfts-Nr.: AS 18/14

Verkündet am 26.09.2014

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Proz.-Bev.:

Klägerin

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 26 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Kaltenmark und Nowack am 26.09.2014

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 MuSchV und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz sobald als möglich zu unterrichten.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren streiten die Parteien darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der klagenden Mitarbeitervertretung die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach § 2 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchV) zu übermitteln.

Die Klägerin hat im Februar 2013 nach § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO den Antrag gestellt, an dem Verfahren zur Gefährdungsanalyse bei schwangeren Mitarbeiterinnen beteiligt zu werden, damit sie das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz erfährt. Die Klägerin wollte den Abschluss einer Dienstvereinbarung erreichen. Nach einem gemeinsamen Gespräch lehnte die Beklagte am 27.03.2014 den Abschluss einer Dienstvereinbarung ab und begründete dies damit, dass die Weitergabe von persönlichen Informationen an Dritte aus datenschutzrechtlichen Gründen im Falle der Gefährdungsanalyse bei Schwangerschaft nicht zulässig sei. Auch müsse berücksichtigt werden, dass die Mitarbeitervertretung nicht grundsätzlich zu beteiligen sei, wenn in Gesetzen und Verordnungen vom Betriebs- oder Personalrat die Rede ist.

Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin den Informationsanspruch nach § 2 MuSchV geltend. Dazu bringt sie vor, es könne sich nur um ein Redaktionsversehen handeln, wenn in § 2 nur von Betriebs- und Personalrat die Rede sei, nicht aber von Mitarbeitervertretung. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die darauf beruhende Verordnung stelle lediglich eine Sonderregelung gegenüber den allgemein geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes dar, weshalb § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bei der Auslegung berücksichtigt werden müsse.

Es müsse darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Dienstgeber verpflichtet sei, der Mitarbeitervertretung die Informationen zukommen zu lassen, die diese zur Durchführung ihrer Aufgaben benötige. Diese Verpflichtung ergebe sich aus § 26 Abs. 2 MAVO. Die Mitarbeitervertretung habe darüber hinaus auch ein Antragsrecht für Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen nach § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO. Allerdings verfolge die Klägerin diesen Anspruch nicht mehr weiter.

Diesem Anspruch der Klägerin stünden auch keine datenschutzrechtlichen Bestimmungen entgegen. Bei der Klägerin handele es sich nicht um einen Dritten im Sinne von § 2 MuSchV.

Der Feststellungsantrag sei deshalb zulässig, weil davon auszugehen sei, dass bei der Beklagten immer wieder Mitarbeiterinnen schwanger werden und sich somit die gleich gelagerte Fragestellung wiederholen werde.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin nach § 2 MuSchV über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 MuSchV und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterrichten.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte die Rechte der Klägerin nach § 26 Abs. 2 und 3 Nr. 3, 4 und 8 MAVO verletzt hat.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die Klage sei bereits nicht zulässig. Soweit die Klägerin vorbringe, dass ihre Rechte aus § 37 Abs. 1 MAVO verletzt seien, müsse dieser Anspruch vor der Schlichtungsstelle und nicht vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht verfolgt werden.

Soweit weitere Rechtsverletzungen aus § 26 MAVO gerügt werden, fehle es bereits an der erforderlichen Konkretetheit.

Darüber hinaus habe die Klägerin auch keinen Anspruch auf Information über eine Schwangerschaft. § 5 Abs. 1 MuSchG stelle es der schwangeren Mitarbeiterin frei, ob, wann und wem sie ihre Schwangerschaft mitteilen möchte. Eine solche Mitteilung an Dritte stelle eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der schwangeren Mitarbeiterin dar. Auch wenn die Vorschriften der Überwachung zu Gunsten der Mitarbeiterinnen dienten und solche Regelungen auch zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehörten, müsse doch zunächst dargelegt werden, welche konkreten Gefährdungen überhaupt bestünden. Ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der schwangeren Mitarbeiterinnen sei nur dann verhältnismäßig, wenn vorgetragen werde, dass die Beklagte die maßgeblichen Schutzvorschriften verletze. Im Übrigen könne die Klägerin spätestens nachdem die Schwangerschaft offensichtlich geworden sei, nachprüfen, ob die Beklagte die erforderlichen Vorschriften eingehalten habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

1. Die Klage ist im Klageantrag Ziffer 1 zulässig und begründet.

a. Die Klage ist zulässig.

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind gemäß § 2 Abs. 2 KAGO zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht.

Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Die Klägerin bringt vor, ihr stehe der geltend gemachte Informationsanspruch zumindest auch aufgrund von Regelungen aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu.

b. Mit dem Klageantrag Ziffer 1 wird eine zukünftig zu erfüllende Verpflichtung begehrt. Dies ist zulässig, weil es sich bei der streitigen Verpflichtung um eine solche handelt, die es bei jeder Schwangerschaft einer Mitarbeiterin in der Einrichtung zu entscheiden gilt.

c. Die Klage ist auch begründet.

Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus § 2 MuSchV in Verbindung mit § 1 Abs. 4 ArbSchG (analog).

Nach § 1 MuSchV ist der Arbeitgeber verpflichtet, für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch physikalische Schadfaktoren und anderes gefährdet werden können, eine Gefährdungsanalyse einzuholen. Zu den physikalischen Schadfaktoren gehören auch Stöße, Erschütterungen und Bewegungen, die zu Schädigungen des Fötus führen können (Anlage 1 A.3.a. MuSchV).

Diese Voraussetzungen sind in der Einrichtung der Beklagten gegeben, da die Mitarbeiterinnen es auch mit Bewohnern und Bewohnerinnen zu tun haben, die trotz oder gerade wegen ihrer geistigen Behinderungen zu aggressiven Verhaltensweisen, die zum Teil mit körperlichen Angriffen verbunden sein können, neigen.

Diese Voraussetzung ist zwischen den Parteien auch nicht im Streit, zumal die Beklagte die Gefährdungsanalysen in jedem Einzelfall einholt.

Nach § 2 MuSchV ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ergebnisse der Beurteilung und die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz der unmittelbar betroffenen Mitarbeiterin und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, auch diesen mitzuteilen. In dieser Regelung wird die Mitarbeitervertretung nicht genannt.

In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, ob die Nichtnennung der Mitarbeitervertretung auf einer Rücksichtnahme des staatlichen Gesetzgebers auf das sich aus Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV ergebende Selbstbestimmungsrecht beruht und deshalb hinzunehmen ist, oder ob sich nicht schon aus dem Zusammenhang bestehender Regelungen ein Anspruch der Mitarbeitervertretung ableiten lässt, ohne dass es deren ausdrücklicher Benennung bedurft hätte.

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei den Regelungen des Mutterschutzgesetzes und der auf dieser beruhenden Verordnung eindeutig um Regelungen, die dem Arbeitsschutz dienen.

Dieser Zusammenhang wird schon daraus deutlich, weil die Ermächtigung zum Erlass der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz nicht nur auf § 2 Abs. 4 Nr. 2 und § 4 Abs. 4 MuSchG beruht, sondern auch auf § 18 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 ArbSchG.

Die Regelungen über den Mutterschutz sind deshalb als besondere Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine Personengruppe erlassen worden, die besonderen Schutzes bedarf. Es geht dabei nicht nur um den Schutz für die Schwangere, sondern auch um den für das ungeborene Kind. Das Arbeitsschutzgesetz lässt weitergehende Maßnahmen ausdrücklich zu (§ 1 Abs. 3 S. 1 ArbSchG).

Aus diesem Grund kann es nach Auffassung des Gerichts nicht zweifelhaft sein, dass die in der Verordnung genannte Verpflichtung dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zuzurechnen ist, der als für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV auch die Kirchen bindet (KAGH, Urteil vom 27.02.2009, M 14/08). Eine analoge Anwendung von § 1 Abs. 4 ArbSchG ist deshalb geboten.

Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeitervertretung nach § 2 MuSchV zu unterrichten ist.

Datenschutzrechtliche Vorschriften, insbesondere § 5 Abs. 1 S. 4 MuSchG, wonach die Mitteilung über die bestehende Schwangerschaft Dritten nicht unbefugt bekannt gegeben werden darf, stehen dieser Verpflichtung nicht entgegen. In diesem Zusammenhang ist zunächst auf die Subsidiarität des Bundesdatenschutzgesetzes hinzuweisen (§ 1 Abs. 3 BDSG), das bedeutet, dass andere bundesgesetzliche Regelungen vorgehen.

Im Übrigen ist die Mitarbeitervertretung ein Teil der Einrichtung und kann somit nicht als Dritter im Sinne des Datenschutzrechts angesehen werden (Thiel, MAVO, 6. Auflage, § 20, Rn. 41). In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung über dienstliche Angelegenheiten und Tatsachen, die sie aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung erfahren, Stillschweigen zu bewahren haben (§ 20 MAVO).

2. Der Klageantrag Ziffer 2 ist als unzulässig abzuweisen.

Das für einen Feststellungsantrag erforderliche Feststellungsinteresse ist nicht gegeben, wenn das Begehren mit einem Leistungsantrag, wie durch den Klageantrag Ziffer 1 geschehen, verfolgt werden kann (BGH, NJW 93, 2993).

Eine Ausnahme wäre nur dann zulässig, wenn der Feststellungsantrag weitere Streitpunkte umfassen würde, als die mit dem Leistungsantrag verfolgten.

Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht gegeben.

II.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

III.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision

zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kaltenmark

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht