



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT
für den MAVO-Bereich Köln

Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln

MAVO 13 / 2006

U R T E I L

In dem Verfahren
der Mitarbeitervertretung des ... Krankenhauses, vertreten durch ihre Vorsitzende ...,
diese wiederum vertreten durch ...

- Klagende Partei -

gegen

die ... gGmbH, vertreten durch den Geschäftsführer ...

- Beklagte Partei -

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln auf die mündliche Verhandlung vom 19. Oktober 2006

- durch Herrn Wolfgang Loskand
als Beisitzer der Dienstgeberseite,
- durch Herrn Burkhard Sellke
als Beisitzer der Mitarbeiterseite und
- durch Herrn Manfred Jüngst, Vorsitzender Richter am LAG, als Vorsitzenden
für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

G r ü n d e:

I.

Die Klägerin ist die gewählte Mitarbeitervertretung des ... Krankenhauses, welches in Trägerschaft der Beklagten geführt wird.

Die Klägerin sieht Mitbestimmungsrechte verletzt durch die Nutzung des sogenannten Konzepts zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH, zu welchen die Klägerin nicht zugestimmt hat.

Die Klage macht geltend, dass die Beklagte im Rahmen des Qualitätsmanagements in der Einrichtung der Klägerin das standardisierte Mitarbeitergespräch als Instrument für die individuelle Führung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Zustimmung der Klägerin eingeführt habe.

Bezüglich des Konzepts zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH und der hierbei verwendeten Unterlagen wird auf die Anlagen zur Klageschrift Bezug genommen.

Die Klägerin sieht in der Einführung dieses standardisierten Verfahrens eine zustimmungspflichtige Maßnahme gemäß § 33, 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.

Die Klägerin beantragt,

der Beklagten zu untersagen, das Konzept zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH mit dem Protokollformular in der Einrichtung der Klägerin zu benutzen, solange die Zustimmung der Klägerin nicht vorliegt.

Die Beklagte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beklagte sieht Mitbestimmungsrechte nicht verletzt, da das erstellte Konzept sowie der Vorbereitungsleitfaden für den Mitarbeiter ebensowenig wie das Protokoll zum Mitarbeitergespräch der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedürfte.

Für ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO sei erforderlich, dass das von der Beklagten erstellte Konzept nach Maßgabe des dabei verwendeten Vorbereitungsleitfadens und des Protokolls zum Mitarbeitergespräch „Beurteilungsrichtlinien“ seien.

Dies scheitere bereits daran, dass eine Bewertung von Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht stattfindet und auch nicht den Sinn des hinter den Mitarbeitergesprächen liegenden Konzepts darstelle.

Nach dem zu den Akten vorgelegten Konzept werden die Mitarbeitergespräche einmal jährlich von dem/der Vorgesetzten mit dem/jeder Teammitarbeiter/in geführt. In den zum Konzept zu den Gerichtsakten vorgelegten Unterlagen heißt es auf Seite 3 u.a.: Um das Vertrauen in das Mitarbeitergespräch zu sichern, gelten für den Umgang mit dem Gesprächsprotokoll folgende Vereinbarungen:

1. Das Protokoll ist ein persönliches Schriftstück der beiden Gesprächspartner, auf das sonst niemand zugreifen darf.
2. Das Protokoll wird nach dem Gespräch von beiden unterzeichnet. Ein Exemplar wird von dem Vorgesetzten aufbewahrt, eines von dem Mitarbeiter.
3. Das Protokoll dient dem Konsens über die Gesprächsinhalte und getroffenen Vereinbarungen. Es ist Grundlage des Folgegesprächs nach ca. einem Jahr.

...

Das Protokoll des Mitarbeitergesprächs verbleibt bei den Gesprächspartnern und sollte auf keinen Fall an Dritte weitergegeben oder der Personalakte zugeführt werden. Dies ist für den Vorgesetzten und den Mitarbeiter gleichermaßen bindend.

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten sowie die gewechselten Schriftsätze beider Parteien, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

II.

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Für den geltend gemachten Anspruch der Klägerin, der Beklagten zu untersagen, das Konzept zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH mit dem Protokollformular in der Einrichtung der Klägerin zu benutzen, solange die Zustimmung der Klägerin nicht vorliegt, fehlt es an einem das geltend gemachte Begehren der Klägerin stützenden Mitbestimmungsrechts der Klägerin.

Die Klage stützt die in Anspruch genommene Zustimmungspflichtigkeit auf § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.

In § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO ist bestimmt:

Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beurteilungsrichtlinien sind allgemeine Grundsätze, nach denen der Dienstgeber die Beurteilung seiner Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht vornimmt. Sie beziehen sich sowohl auf die materiellen Grundsätze der Beurteilung (Beurteilung des Arbeitseinsatzes, der Sorgfalt, der Qualität, der Arbeitsleistung, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Mitarbeitern, persönliche Eignung für die berufliche Entwicklungsmöglichkeit in der Einrichtung), aber auch auf das Verfahren der Beurteilung (wer beurteilt, welche Methode angewandt wird; wie die Beurteilung dem Mitarbeiter zur Kenntnis gebracht wird; welche Einspruchsmöglichkeiten der Mitarbeiter hat; wie die zeitlichen Abstände der jeweiligen Beurteilungen festzulegen sind); vgl. Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung MAVO § 36, Rz. 85.

Es fehlt in dem Konzept der Beklagten zum Mitarbeitergespräch mit dem dabei verwendeten Protokollformular bereits an einer hiernach feststellbaren Beurteilung des Arbeitseinsatzes, der Sorgfalt, der Qualität der Arbeitsleistung, der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Mitarbeitern, der persönlichen Eignung sowie der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeiters in der Einrichtung.

Dies ergibt sich bereits daraus, dass das protokollierte Ergebnis der Mitarbeitergespräche ausschließlich dem Austausch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten dient. Das protokollierte Ergebnis ist als persönliches Schriftstück dieser beiden Gesprächspartner gekennzeichnet, für das Vertraulichkeit gilt und auf das niemand zurückgreifen darf.

Das Protokoll hat bei den Gesprächspartnern zu verbleiben. Dies ist für den Vorgesetzten wie den Mitarbeiter gleichermaßen bindend.

Wenn hierdurch bereits festgelegt ist, dass die Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs den in Personalfragen entscheidungsbefugten Personen und Gremien des Trägers nicht zugänglich sind, so kann bereits deshalb nicht davon ausgegangen werden, das Konzept zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH diene der Beurteilung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht durch den Dienstgeber.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO ist somit nicht berührt.

Damit vermag ein Mitbestimmungsrecht nach dieser Vorschrift den mit der Klage geltend gemachten Anspruch nicht zu stützen.

Die Maßnahmen des Konzeptes zum Mitarbeitergespräch in ... gGmbH sind für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtende und verbindliche Festlegungen, weil Teilnahme und Mitwirkung nach Maßgabe dieses Konzeptes abverlangt werden.

Insoweit handelt es sich um Regelungen der Ordnung in der Einrichtung und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Regelungen der Ordnung in der Einrichtung unterliegen nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO allerdings lediglich der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung und können in diesem Zusammenhang deren Vorschlagsrecht nach § 32 Abs. 1 Nr. 3 MAVO auslösen. Ob und inwieweit hierzu die Beteiligungsrechte der Klägerin ausreichend beachtet waren, bedarf keiner weiteren Prüfung.

Eine etwaige nicht hinreichende Beachtung der Anhörungs- und Mitberatungsrechte der Mitarbeitervertretung würde den geltend gemachten Unterlassungsanspruch zu stützen nicht geeignet sein, weil es hierzu an der dafür zu verlangenden Qualität des Mitbestimmungsrechts im Sinne eines Zustimmungserfordernisses der Klägerin fehlte.

Damit bleibt festzuhalten, dass es für das Klagebegehren an einer mitbestimmungsrechtlichen Anspruchsgrundlage für die Klägerin fehlt.

Der Klage war daher der Erfolg zu versagen.

III.

Die getroffene Entscheidung beruht auf den tatsächlichen Umständen des Einzelfalles, die dem Konzept zum Mitarbeitergespräch bei der Beklagten zugrunde liegen.

Diese tatsächlichen Umstände des Einzelfalles führten dazu, dass das Konzept zum Mitarbeitergespräch der Beklagten dem geltend gemachten starken Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO nicht zugeordnet werden konnte.

Der Rechtsstreit hat keine grundsätzliche Bedeutung.

Aus diesen Gründen war die Revision nicht zuzulassen.

Köln, den 19. Oktober 2006

gez. Wolfgang Loskand

gez. Burkhard Sellke

gez. Manfred Jüngst