

Mitbestimmung bei Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

(KGH.EKD, Beschluss vom 30.10.2023, I-0124/9-2023)

1. Die Anordnung zur Vorlage des Führungszeugnisses ist eine Maßnahme, die nicht nur geeignet, sondern sogar unmittelbar dazu bestimmt ist das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Die GMAV hat dabei nach § 40 Buchst. j) MVG.EKD mitzubestimmen.

2. Bei der Bestimmung, bei wem die Beschäftigten die erweiterten Führungszeugnisse vorzulegen haben, handelt es sich um eine Regelung zur Gestaltung der Ordnung in der Dienststelle, bei der ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchst. k) MVG.EKD besteht. Das Gesetz verlangt nur, dass das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist, nicht aber, auf welchem Wege und bei wem dieses zu geschehen hat. Die gesetzliche Regelung erfordert damit organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung, die nicht vom Gesetz vorgegeben sind. Damit gibt es einen Gestaltungsspielraum, der eine Mitgestaltung durch die Mitarbeitervertretung ermöglicht.

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob der Arbeitgeber die Zustimmung der antragstellenden Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) für die Anweisung an die Beschäftigten benötigen, im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis bei der jeweiligen Führungskraft vorzulegen.

Der Arbeitgeber betrieb eine diakonische Einrichtung, in der die GMAV gebildet worden ist. Mit Personalnewsletter vom 13. April 2022 teilte der Arbeitgeber den Beschäftigten mit, dass sie aufgrund des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hätten, und zwar ausschließlich persönlich und bei ihrer persönlichen Führungskraft.

Zwischen den Beteiligten fanden sodann kontroverse Gespräche über diese Verpflichtung statt. Mit ihrem am 7. Oktober 2022 beim Kirchengengericht eingegangenen Antrag vertrat die GMAV die Ansicht, dass weder die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Abstand von längstens fünf Jahren verlangt werden könne noch, dass dieses bei der jeweiligen Führungskraft zu geschehen habe. Das Kirchengengericht hat mit Beschluss vom 14. Februar 2023 dem Antrag zu 2 der GMAV stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat der Arbeitgeber Beschwerde eingelegt.

Der KGH hat nun entschieden, dass die Beschwerde unbegründet ist. Die Arbeitgeberseite habe die Anordnung, der jeweiligen Führungskraft im Abstand von spätestens fünf Jahren

ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, nicht ohne die Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch die Entscheidung der Einigungsstelle erteilen können. Es bestehe insoweit ein Mitbestimmungsrecht der GMAV nach § 40 j und k MVG-EKD.

Die Anordnung zur Vorlage des Führungszeugnisses sei eine Maßnahme, die nicht nur geeignet, sondern sogar unmittelbar dazu bestimmt sei das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Die Maßnahme sei nicht durch das Kirchengesetz oder seine nach § 11 des Gesetzes erlassene Ausführungsverordnung vorgegeben. Das Kirchengesetz selbst treffe nur die Anordnung, dass in Abständen von höchstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen sei, regle aber nicht, bei welcher Person oder Stelle dieses zu geschehen habe. Eine solche Anordnung treffe auch die Ausführungsverordnung nicht. Weder durch das Gesetz noch durch die Ausführungsverordnung sei vorgegeben, dass von der Arbeitgeberseite eine zuständige innerbetriebliche Stelle für die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse zu schaffen sei. Geregelt sei nur eine Verantwortlichkeit, nämlich die der Leitungsorgane, nicht aber eine Zuständigkeit. Die Leitungsorgane müssten aufgrund ihrer Verantwortlichkeit eine Regelung für die Vorlage treffen, ohne dass sie insoweit daran gebunden wären, dass innerbetrieblich eine Zuständigkeit zur Annahme festgelegt werden müsse. Sie könnten sich entscheiden, selbst die Führungszeugnisse zu kontrollieren, sie können diese Aufgabe zur Verwirklichung des Arbeitnehmerdatenschutzes auf eine außerbetriebliche Stelle -wie etwa ein Notariat - delegieren oder innerbetriebliche Beschäftigte damit beauftragen. Welche dieser Möglichkeiten sie wählen, steht ihnen frei, sie tragen nur die Verantwortung, dass diese Aufgabe in irgendeiner Weise wahrgenommen wird. Eine gesetzliche Vorgabe für die Art der Umsetzung ist nicht ersichtlich.

Die Anordnung, dass die erweiterten Führungszeugnisse der jeweiligen Führungskraft vorzulegen sind, sei eine Maßnahme der Überwachung von Leistung und Verhalten der Beschäftigten. Es sei dabei ohne Bedeutung, dass es dabei um außerdienstliches Verhalten der Beschäftigten gehe.

Auch nach § 40 k MVG-EKD bestehe ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Bestimmung, bei wem die Beschäftigten die erweiterten Führungszeugnisse vorzulegen haben, handle es sich um eine Regelung zur Gestaltung der Ordnung in der Dienststelle. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht scheitere nicht am Bestehen einer gesetzlichen Regelung, da das Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt bestimme gerade nicht regle, wie und bei wem das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen sei. Die gesetzliche Regelung erfordere damit organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung, die nicht vom Gesetz vorgegeben seien. Damit gebe es einen Gestaltungsspielraum, der eine Mitgestaltung durch die Mitarbeitervertretung ermögliche.

Die Arbeitgeberseite habe mit ihrer Anordnung eine Entscheidung über die Art der Vorlage und den Meldeweg getroffen, die über eine bloße Bestimmung einer Empfangszuständigkeit die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse hinausgehe. Sie habe entschieden, dass die Vorlage innerbetrieblich und offen erfolgen solle. Damit bestehe nicht mehr die Möglichkeit, dass außerhalb der Dienststelle eine Überprüfung der Führungszeugnisse nur auf solche Delikte erfolge, die für das Kirchengesetz gegen sexualisierte Gewalt bedeutsam seien. Zugleich habe sie einen Meldeweg für Erkenntnisse aus der Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse getroffen, weil diese von der jeweiligen persönlichen Führungskraft auf der vorgegebenen Hierarchiestruktur an die Leitungsorgane weitergegeben werden müssen, also ggf. über weitere Führungskräfte hinweg. Dieses gehe über eine bloße Bestimmung einer Empfangszuständigkeit hinaus. Damit werde unmittelbar in das innerbetriebliche

Miteinander eingegriffen, weil die Beschäftigten dadurch angehalten würden, ihren unmittelbaren Führungskräften auch nicht einschlägige Einträge zu offenbaren.

Rechtsprechung kompakt exklusiv vom

KellnerVerlag • St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 77 8 66 • buchkellner@kellnerverlag.de

Rechtsanwälte Bernhard Baumann-Czichon und Nora Wölfl • Am Hulsberg 8 • 28205 Bremen • 0421-439 33 33 • www.baumann-czichon.de