

Leitsätze

Einzelfallentscheidung zur behaupteten Verletzung von Mitbestimmungsrechten gemäß § 26 Abs. 3a MAVO, § 18 Abs. 1 MAVO und § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO nach Beweisaufnahme.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Verletzung von Mitbestimmungsrechten im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses.
- 2 Klägerin ist die bei der Beklagten zu 1. (im Folgenden: Beklagte) gebildete Mitarbeitervertretung. Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus, welches seit ca. 20 Jahren in den Berufen Kauffrau/-mann für Büromanagement und Kauffrau/-mann für Gesundheitswesen ausbildet. Für die Ausbildung bietet sie Plätze in den Bereichen Chefarzt-Sekretariate der Kliniken für Gynäkologie, Orthopädie, Urologie, Chirurgie und Brustzentrum (Case-management) sowie Marketing und Personal an.
- 3 Zwischen der Beklagten und Frau A. (im Folgenden: Auszubildende) bestand seit Sommer 2021 ein Ausbildungsverhältnis zur Bürokauffrau im Gesundheitswesen. Die wesentlichen Aufgaben der Auszubildenden ergeben sich aus dem von der Klägerin vorgelegten Rahmenplan, auf den Bezug genommen wird. Zunächst wurde die Auszubildende im Sekretariat der Klinik für Gynäkologie eingesetzt. Im weiteren Verlauf wurde sie ab Anfang des Jahres 2022 in das gemeinsame Sekretariat der Kliniken für Orthopädie und Urologie umgesetzt. Im Februar 2022 vertrat sie die Chefarztsekretärin der Gynäkologie wegen deren Erkrankung. In diesem Zeitraum meldete sie sich

bei der kaufmännischen Direktorin und klagte über Kopfschmerzen, wenn sie in den Computer schaue.

- 4 Mit den Leistungen der Auszubildenden war die Beklagte nicht zufrieden. Deshalb wollte die kaufmännische Direktorin mit der Auszubildenden sprechen und teilte das am 2. Mai 2022 der Vorsitzenden der Klägerin mit: Bereits von Beginn an sei es zu Beschwerden von Chefarzten gekommen; die Auszubildende genüge nicht ansatzweise den Minimalanforderungen; sie habe Rechtschreibschwierigkeiten, könne die Arztbriefe nicht korrekt schreiben und beherrsche die Terminvergabe nicht. Ihr solle angeboten werden, entweder die Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortzusetzen oder den gewählten Beruf zu hinterfragen oder die Ausbildung doch im Krankenhaus der Beklagten weiterzuführen.
- 5 Am 3. Mai 2022 beantragte die Auszubildende, bei allen Gesprächen mit der Dienstleitung, mit ihren Vorgesetzten und den Ausbildern von der Mitarbeitervertretung und der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden unterstützt zu werden. Um 9.00 Uhr desselben Tages fand ein Gespräch mit der Auszubildenden statt. An diesem nahmen die kaufmännische Direktorin, die Personalleiterin, die Betreuerin der Auszubildenden und die Vorsitzende der Klägerin teil. Die Beklagte zeigte die dienstgeberseitig benannten Probleme auf. Die Auszubildende solle bis zum 11. Mai 2022, 7.00 Uhr überlegen, welche der drei oben genannten Möglichkeiten sie wählen wolle. Am 11. Mai 2022 um 7.00 Uhr fand ein zweites Gespräch mit der Auszubildenden statt. Auch an diesem nahm die Vorsitzende der Klägerin teil. Sie war online zugeschaltet. Die Auszubildende erklärte, sie habe sich entschieden, die Ausbildung im Hause der Beklagten fortzusetzen mit den Schwerpunkten Personalwesen und Öffentlichkeitsarbeit. Die kaufmännische Direktorin erwiderte, die Auszubildende könne nur weiter in den Chefarzt-Sekretariaten eingesetzt werden und keine Sonderbehandlung erfahren. Man habe einen Ausbildungsplan erstellt. Sie könne bei der IHK zusätzliche Kurse für das Erlangen von Selbstbewusstsein und Rechtschreibung belegen. Die Auszubildende war sehr angespannt und weinte im Verlaufe des Gespräches zunehmend. Die kaufmännische Direktorin erklärte sodann, die Auszubildende solle in das urologische Sekretariat zurückgehen und die Kinderarztbriefe schreiben. Danach sehe man weiter. Dann beendete sie das Gespräch. Auch die Videokonferenz wurde beendet. Der weitere Verlauf ist zwischen den Parteien streitig.

- 6 Für den 19. Mai 2022 vereinbarten die Eltern der Auszubildenden ein Gespräch mit der Beklagten. Dieses fand gegen 10.00 Uhr statt. Die Eltern brachten ihre Tochter mit. Als die Vorsitzende der Klägerin erschien, lehnte die Beklagte deren Teilnahme ab mit dem Hinweis, es handele sich nicht um ein Personalgespräch mit der Auszubildenden, sondern um ein freiwilliges Gespräch mit den Eltern. Dazu sei sie nur bereit, wenn die Vorsitzende der Klägerin nicht teilnehme. Die Eltern erklärten sich einverstanden.
- 7 Ende Mai 2022 bat die Auszubildende um einen Auflösungsvertrag, aufgrund dessen das Ausbildungsverhältnis mit der Beklagten Mitte des Jahres 2022 beendet wurde.
- 8 Die Klage gegen die Beklagte zu 2. hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 3. Januar 2023 zurückgenommen. In der mündlichen Verhandlung vom 30. März 2023 hat die Beklagte ihre Widerklage zurückgenommen. Den Antrag zu 4. haben die Parteien nach Erklärung der Beklagten, die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten - ohne Anerkennung einer Rechtspflicht - zu übernehmen, übereinstimmend für erledigt erklärt.
- 9 Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte habe ihr Beteiligungsrecht an Dienstgebergesprächen verletzt. Sie habe nach Beendigung der Zuschaltung am 11. Mai 2022 das Personalgespräch mit der Auszubildenden fortgesetzt und die Beteiligung der Vorsitzenden an dem Gespräch mit den Eltern vom 19. Mai 2022 verwehrt. Des Weiteren habe sie § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO verletzt. Sie habe die Auszubildende bereits in ihrem ersten Ausbildungsjahr im Chefarzt-Sekretariat eingesetzt und verantwortlich handeln lassen, u.a. um Schreiben nach Stichworten zu erstellen. Auf das Ausbildungsverhältnis fänden grundsätzlich die Regelungen der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement vom 11. Dezember 2013 Anwendung. Die selbständige Erledigung von Aufgaben in einem Chefarztbüro gehöre nicht zu den Ausbildungsinhalten. Von dem Ausbildungsplan weiche die Beklagte ab und wende ihn nicht mehr - vollständig - an. Eine solche Abweichung vom Ausbildungsrahmenplan bedürfe nach § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO der Zustimmung der Klägerin.

- 10 Die Klägerin beantragt noch,
1. festzustellen, dass die Beklagte gegen § 26 Abs. 3a MAVO verstoßen hat, indem sie an einem Personalgespräch über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit Frau A. geführt hat, ohne die Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen,
 2. festzustellen, dass die Beklagte gegen § 18 Abs. 1 MAVO verstoßen hat, indem sie an einem Personalgespräch über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit Frau A. geführt hat, ohne die Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen.
 3. festzustellen, dass die Beklagte gegen § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO verstoßen hat, indem sie auf das Ausbildungsverhältnis mit Frau A. ohne Zustimmung der MAV die „Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement (BüroMKfAusbV)“ nicht vollständig angewendet hat,
- 11 Die Beklagte beantragt,
- die Klage abzuweisen.
- 12 Sie ist der Auffassung, eine Verletzung von Mitbestimmungsrechten liege nicht vor. Sie habe ohne Hinzuziehung der Vorsitzenden kein Dienstgebergespräch mit der Auszubildenden geführt. Nach Beendigung des Gespräches vom 11. Mai 2022 hätten die Anwesenden sich nur um die weinende Auszubildende gekümmert und versucht, sie zu beruhigen. An Beispielen ihrer eigenen beruflichen Entwicklung hätten sie deutlich gemacht, dass der Weg in das Berufsleben nicht immer gradlinig verlaufe. Später hätten sie erneut versucht, die noch immer weinende Auszubildende zu beruhigen, was ihnen jedoch nicht gelungen sei. Die Auszubildende habe ihre Probleme an der Tätigkeit in der Klinik für Urologie/Orthopädie festgemacht, ohne dies jedoch sachlich erklären zu können.
- 13 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.
- 14 Das Gericht hat Beweis erhoben gemäß Beweisbeschluss vom 7. Februar 2023 und Beschlüssen vom 1. und 30. März 2023 und die Zeuginnen M., H. und A. vernommen. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf die Sitzungsniederschriften vom 1. und 30. März 2023.

Entscheidungsgründe:

- 15 Die Klage ist hinsichtlich der Anträge zu 1. und 2. zwar zulässig, aber nicht begründet. Der Antrag zu 3. ist bereits unzulässig, jedenfalls aber unbegründet.
- 16 **I.**
Die Klage zu den Anträgen 1. und 2. ist zulässig.
- 17 **1.**
Sie ist nicht bereits unzulässig, weil es an wirksamen Beschlussfassungen der Klägerin zur Führung des vorliegenden Verfahrens und zur Beauftragung ihres Verfahrensbevollmächtigten fehlte. Der erstmals in der mündlichen Verhandlung vom 30. März 2023 vorgetragene Sachverhalt lässt noch ausreichend auf einen darauf gerichteten, von der Klägerin ordnungsgemäß gefassten Beschluss schließen.
- 18 **a)**
Das Vorliegen eines entsprechenden Beschlusses ist als Voraussetzung für die Einleitung des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Im Streitfall ist davon auszugehen, dass die Klägerin die Einleitung des Verfahrens und die Beauftragung ihres Verfahrensvertreters rechtswirksam beschlossen hat.
- 19 **b)**
Nach ihrem Vorbringen wurde zur außerordentlichen Sitzung vom 7. Juni 2022 unter Angabe des Tagesordnungspunktes eingeladen. Die Einladung wurde allen Mitgliedern der Klägerin am 6. Februar 2022 über einen sicheren Nachrichtenübermittlungsdienst zugesandt. Die Tagesordnung war beigelegt. Als einziger Tagesordnungspunkt war dort die Frage vermerkt, ob das vorliegende Verfahren eingeleitet und der Rechtsanwalt als Prozessbevollmächtigter bestellt werden soll. In der außerordentlichen Sitzung waren von elf Mitgliedern acht anwesend. Der Beschluss wurde einstimmig gefasst. Nach dem konkreten Vorbringen der Mitarbeitervertretung hat die Beklagte von einem weiteren Bestreiten Abstand genommen und ihr auf Nichtwissen gestütztes Bestreiten nicht weiter konkretisiert. Aus diesen Gründen ist es unerheblich geworden.

20 **2.**

Die Klage zu den Anträgen 1. und 2. ist auch im Übrigen zulässig. Das besondere Feststellungsinteresse kann wegen möglicher Wiederholungsgefahr bei anderen Ausbildungsverhältnissen unterstellt werden.

21 **II.**

Die Klage zu den Anträgen 1. und 2. ist jedoch unbegründet. Die Beklagte hat weder gegen § 26 Abs. 3a MAVO noch gegen § 18 Abs. 1 MAVO verstoßen. Sie hat kein Dienstgebergespräch über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit der Auszubildenden geführt, ohne die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen.

22

Bei dem Dienstgebergespräch am 3. Mai 2022 / 9.00 Uhr war die Vorsitzende der Klägerin anwesend.

23

Ebenfalls nahm die Vorsitzende der Klägerin an dem Dienstgebergespräch vom 11. Mai 2022 teil. Sie war online zugeschaltet.

24 **3.**

Nach dem Beenden der Konferenzschaltung fand ein Personalgespräch nicht statt. Anderes ist nicht bewiesen. Vielmehr steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts fest, dass nach Beenden der Videokonferenz gegen 7.30 Uhr mit der Auszubildenden kein Dienstgebergespräch im Sinne des § 26 Abs. 3a MAVO mehr geführt worden ist. Aufgrund der Situation und des Gemütszustandes der Auszubildenden war dieses auch gar nicht möglich. Die Auszubildende war nicht mehr in der Lage, Gesprächsinhalten zu folgen und Erklärungen zu verstehen. Entsprechendes gilt für den Nachmittag desselben Tages. Die Beweisaufnahme hat ergeben, dass Frau H. und Frau M. am Arbeitsplatz der Auszubildenden nur erschienen, um sich nach dem Gesundheitszustand der Auszubildenden zu erkundigen, sich um deren Wohlergehen zu kümmern und sie zu beruhigen.

25 **a)**

§ 26 Abs. 3a MAVO gibt der Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht. Bei Gesprächen mit dem Dienstgeber ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen, wenn der betroffene Mitarbeiter das verlangt und der Gesprächsinhalt einem der Tatbestände der Ziffern 1 oder 2 zuzuordnen ist. Für die Teilnahme am Gespräch bedarf es keines Beschlusses der Mitarbeitervertretung (*EichstätterKomm.-Stöcke-Muhlack, MAVO, 2. Aufl.*,

§ 26 Rn. 107).

26 **aa)**

Aus der MAVO wird kein genereller Anspruch des Mitarbeiters hergeleitet, bei jedem mit dem Dienstgeber geführten Gespräch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen. Vielmehr ist das Recht nach § 26 Abs. 3a MAVO auf Gespräche über Inhalte der in den Ziffern 1 und 2 genannten Gegenstände begrenzt. Die Aufzählung ist abschließend und beschränkt das Beteiligungsrecht auf bestimmte Anlässe; die Gespräche müssen einen dienstlichen Bezug haben (*TFJ-Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 26 Rn. 127; Eichstätter Komm.-Stöcke-Muhlack, 2. Aufl., § 26 Rn. 108*). Das wird aus der insoweit eindeutigen Systematik der Vorschrift geschlossen (*vgl. BAG vom 16. November 2004 - I ABR 53/03, ZVM 2005,107 zu der inhaltsgleichen Norm im BetrVG*). Der Anspruch besteht auch nicht bei allen denkbaren Fallgestaltungen, mag ein solches Recht in vielen Fällen noch so sinnvoll scheinen. Von Ziffer 1 werden alle Konflikte erfasst, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können.

27 **bb)**

Die Möglichkeit der Hinzuziehung eines MAV-Mitgliedes für den einzelnen Mitarbeiter hat ihren Sinn insbesondere darin, durch dessen Teilnahme ein ansonsten etwa vorhandenes intellektuelles Übergewicht des Dienstgebers auszugleichen oder abzumildern. Außerdem erfüllt das hinzugezogene Mitglied nach allgemeiner Auffassung eine wichtige Kontroll- und Korrekturfunktion (*vgl. BAG vom 23. Juni 2009 - 2 AZR 606/08, ZMV 2010,49*). Schließlich wird durch seine Hinzuziehung auch dafür gesorgt, dass für den Mitarbeiter bei der Unterredung eine Person seines Vertrauens als Zeuge zugegen ist (*vgl. BAG vom 16. November 2004 - 1 ABR 53/03, ZMV 2005,307; vom 23. April 2008 - 2 AZR 2012/06, DB 2008,2091*). Es gilt immer ein objektiver Maßstab. Eine einschränkende Auslegung verbietet sich. In Zweifelsfällen entscheiden die Umstände des Einzelfalles (*Eichstätter Komm.-Stöcke-Muhlack, aaO, § 26 Rn. 113; vgl. auch BAG vom 16. November 2004 - I ABR 53/03 aaO*). Danach hat die Mitarbeitervertretung den Mitarbeiter zwar zu beraten und die Situation zu erklären; darüber hinaus hat sie aber neutral zu bleiben. Das MAV-Mitglied ist kein rechtsgeschäftlicher Vertreter des Mitarbeiters (*vgl. Fitting, u.a, BetrVG, 31. Auflage 2022, § 82 Rn. 13*). Grundgedanke der Regelung ist ein Konsensprinzip, welches auf ein frühzeitiges Beseitigen der zum Personalgespräch führenden Probleme

abzielt. Hierzu hat die Mitarbeitervertretung faktisch als Vermittler beizutragen (*FreiburgerKomm-Thüsing/ Mathy, MAVO § 26 Rn. 93*).

28 **b)**

In Anwendung der Grundsätze hat die Klägerin das Führen eines Personalgespräches ohne ihre Hinzuziehung nicht bewiesen. Die Beweisaufnahme hat anderes ergeben. Denn nicht nur die Zeuginnen H. und M. haben das Gespräch vom 11. Mai 2022 nach dem Ende der online hinzugeschalteten Vorsitzenden für beendet erachtet. Auch die Auszubildende ist davon ausgegangen. Für das Gespräch am Nachmittag gilt Entsprechendes.

29 **aa)**

Die Auszubildende hat bekundet, das Gespräch sei nach Abschalten der Videokonferenz beendet gewesen. Weiter hat sie erklärt, sie habe ohnehin nicht mehr richtig wahrnehmen können, was gesagt wurde, nachdem die Vorsitzende der Klägerin die Videokonferenz verlassen habe. Sie sei so sehr am Boden gewesen. An Einzelheiten könne sie sich auch nicht erinnern. Ihr Gemütszustand habe das nicht zugelassen. Das ist nachvollziehbar und durchaus verständlich angesichts der Emotionen, die das zuvor geführte Personalgespräch in der Zeugin hervorgerufen hat. Bereits durch die Aussage der Auszubildenden ist damit bewiesen, dass am 11. Mai 2022 nach Beenden der Videokonferenz ein Personalgespräch nach Maßgabe des § 26 Abs. 3a MAVO nicht (mehr) geführt werden konnte.

30 **bb)**

Genauso haben auch die Zeuginnen H. und M. die Situation geschildert. Sie haben im Kern ausgesagt, es sei gar nicht möglich gewesen, mit der Auszubildenden das Personalgespräch fortzusetzen. Die Auszubildende sei dazu viel zu aufgewühlt gewesen. Sie habe gezittert, sei ganz aufgeregt gewesen und habe geweint. Die Zeugin M. habe deshalb erklärt, es habe keinen Sinn mehr, das Gespräch fortzusetzen. Man solle es beenden. Damit sei die Vorsitzende einverstanden gewesen und habe sich ausgeschaltet.

31 Anschließend hätten sie versucht, die Auszubildende zu beruhigen. Das sei auf verschiedene Weise geschehen. Zunächst hätten sie gefragt, warum die Zeugin weine. Man habe ihr etwas zu trinken angeboten und gesagt „Beruhigen Sie sich doch bitte.“ Anschließend hätten sie von ihrem eigenen beruflichen Werdegang berichtet. Sie hätten die Auszubildende damit trösten

wollen, was jedoch nicht gelungen sei. Ausdrücklich haben die Zeuginnen betont, ihr Ziel sei nicht gewesen, im Nachgang mit der Auszubildenden das Personalgespräch weiterzuführen. Vielmehr hätten sie die noch immer weinende Auszubildende nur beruhigen wollen. In diesem Sinne haben die Zeuginnen auch das Gespräch vom Nachmittag geschildert.

32 **cc)**

Die Aussagen der Zeuginnen sind glaubhaft. Sie haben aus eigener Kenntnis und mit Sachkunde berichten können. Sie waren Teilnehmer der Gespräche. Auf mehrfache Nachfragen des Gerichts haben sie das ernsthafte Bemühen gezeigt, die jeweiligen Gespräche und die Situation richtig darzustellen. Das haben sie, soweit sie es noch erinnerten, ausführlich und detailreich getan. Dabei haben sie ihre Aussagen auf eigene Wahrnehmung gestützt, soweit sie sie noch in Erinnerung hatten. Offen hat die Zeugin A. zugegeben, sich an Einzelheiten der Gespräche nicht mehr erinnern zu können, was nachvollziehbar ist. Die Zeugin hat das Gespräch sehr belastet. Sie hat geweint und war „völlig am Boden“.

33 **dd)**

Die Zeuginnen sind auch glaubwürdig. Ersichtlich haben sie den Gesprächsverlauf objektiv schildern wollen. Ihre Aussagen haben erkennbar ihrer Überzeugung entsprochen. Sie haben weder eingeübt noch übertrieben gewirkt. Die Zeuginnen haben ihre Antworten sicher und widerspruchsfrei abgegeben. Ihre Aussagen haben keine Brüche enthalten. Auch Nachfragen haben sie ohne zu zögern beantwortet.

34 **4.**

Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts der Klägerin lässt sich auch nicht durch den Ausschluss der Vorsitzenden an dem Gespräch vom 19. Mai 2022 feststellen. Bei dem Gespräch mit den Eltern handelte es sich nicht um ein Dienstgebergespräch im Sinne von § 26 Abs. 3a MAVO.

35

Das Gespräch diene der Information und sollte das gegenseitige Verständnis der Beteiligten verbessern. Die Auszubildende ist bereits volljährig; sie ist selbst geschäftsfähig und wird gesetzlich nicht mehr durch ihre Eltern vertreten.

36

Damit war die Beklagte nicht verpflichtet, auf Wunsch der Eltern ein Gespräch mit diesen zu führen. Sie durfte Bedingungen für das Zustandekommen des

Gespräches aufstellen. Das tat sie, indem sie erklärte, zu einem Gespräch mit den Eltern nur bereit zu sein, wenn die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an diesem nicht teilnimmt. Hiermit erklärten die Eltern ihr Einverständnis. Im Ergebnis ist die Verletzung eines Mitbestimmungstatbestandes demnach nicht zu erkennen.

37 **III.**

Die Klage zu Ziffer 3 der Anträge ist unzulässig.

38 **1.**

Dem Antrag fehlt die hinreichende Bestimmtheit i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO i.V.m. § 81 ArbGG, § 27 KAGO.

39 **a)**

Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnet, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) klar abgegrenzt ist, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennbar sind, das Risiko des eventuell teilweisen Unterliegens nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abgewälzt und eine etwaige Zwangsvollstreckung nicht mit einer Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren belastet wird (vgl. *BGH vom 21. November 2017 - II ZR 180/15 - juris Rn. 8; vom 28. November 2002 - I ZR 168/00 - juris Rn. 48; vgl. auch BAG vom 27.04.2021 - 2 AZR 342/20 - juris Rn. 19; vom 16.12.2021 - 2 AZR 235/21 - juris Rn. 11 ff.; vom 16. November 2010 - 9 AZR 573/09 - juris Rn. 11).*

40

Der Titel muss aus sich heraus einen bestimmten oder zumindest bestimmbareren Inhalt haben (vgl. *BAG vom 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - juris Rn. 40; vom 31. Mai 2012 - 3 AZB 29/12 - juris Rn. 15*). Das Erfordernis der - von Amts wegen zu prüfenden - Bestimmtheit des Urteilsausspruchs dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Der Umfang der materiellen Rechtskraft iSv. § 322 Abs. 1 ZPO iVm. § 81 ArbGG, § 27 KAGO und damit die Entscheidungswirkungen müssen festgestellt werden können (vgl. *BAG vom 15. Oktober 2013 - 9 AZR 564/12 - juris Rn. 23*).

41 **b)**

Nach diesen Maßstäben ist der Antrag der Klägerin zu Ziffer 3 nicht hinreichend bestimmt. Die Abwägung unter den genannten Gesichtspunkten

ergibt, dass die Fassung einer dem Klagantrag entsprechenden Verurteilung für die Beklagte nicht zumutbar ist. Denn aus dem Antrag erschließt sich nicht, inwieweit die Beklagte die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement nicht vollständig angewendet haben soll.

42 **2.**

Der Antrag war auch nicht auslegungsfähig. Denn was die Klägerin mit „nicht vollständig angewendet“ meint, bleibt im Ergebnis unklar. Die Begründung der Klägerin, die Beklagte habe die Auszubildende als Vertretung verantwortlich handeln lassen, die selbständige Erledigung von Aufgaben in einem Chefarztbüro gehöre nicht zu den Ausbildungsinhalten in der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes, dieser werde nicht mehr angewendet, stellt Wertungen dar. Hinreichender Tatsachenvortrag fehlt.

43 **IV.**

Aber auch unterstellt, der Antrag sei bestimmbar oder auslegungsfähig, ist die Klage zu 3. der Anträge jedenfalls unbegründet.

44 **1.**

Nach § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO bedarf die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet: **Nr. 8:** Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt.

45 **2.**

Danach bedarf es keiner Zustimmung der Klägerin zu einer Entscheidung der Beklagten über die Durchführung der Ausbildung zum Kaufmann und zur Kauffrau für Gesundheitswesen. Denn die Durchführung dieser Ausbildung bei der Beklagten wird durch eine Rechtsnorm geregelt, nämlich die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/ zur Kauffrau für Büromanagement. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 8 MAVO ist damit ausgeschlossen. Sollte die Beklagte die Verordnung über die Berufsausbildung „nicht vollständig“ angewendet haben, wie die Klägerin meint, weil „die selbständige Erledigung von Aufgaben in einem Chefarztbüro nicht zu den Ausbildungsinhalten gehört“, wäre die Auszubildende auf ein individualrechtliches Arbeitsgerichtsverfahren vor den staatlichen

Arbeitsgerichten zu verweisen. Die Klägerin kann nicht als Prozessstandschafterin der Auszubildenden fungieren.

46 **IV.**

Eine Kostenentscheidung war nicht veranlasst. Über die außergerichtlichen Kosten der Klägerin haben die Parteien sich verständigt. Gerichtskosten werden nicht erhoben.

47 **V.**

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung ist damit nicht gegeben (§ 47 Absatz 2 (a) KAGO).