

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ

KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF



M 08/2014 – 28.11.2014

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls

URTEIL

Im Verfahren

Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn, [REDACTED]

Beklagte – und Revisionsklägerin

Prozessbevollmächtigte [REDACTED]

gegen

MAV der Einrichtung Heiligenbronn der Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn, [REDACTED]

-Klägerin und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter 1. Instanz: [REDACTED]

Beigeladene in erster Instanz:

1. Diözese Rottenburg [REDACTED]
2. MAV des Kinder- und Familienzentrums, vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED]
3. MAV der Altenhilfe Region Tuttlingen, [REDACTED]
4. MAV der Altenhilfe Region Rottweil, [REDACTED]
5. MAV der Altenhilfe Region Spaichingen, vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED]
6. MAV der Altenhilfe Region Tübingen, [REDACTED]
7. MAV der Behindertenhilfe Baidt, vertr.d.d. V [REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28.11.2014 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Sr. Josefia Schulte und Udo Koser

a m 28.11.2014

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen

Tatbestand

- ¹ Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der von der Beklagten durchgeführten Einrichtungsänderung der Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn.
- ² Bei der Beklagten handelt es sich um eine kirchliche Stiftung, deren Aufgabengebiet im Wesentlichen die Bereiche der Altenhilfe, der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe umfasst. Die für sie bestehenden Einrichtungen sind von der Beklagten Ende 2009 mit Genehmigung des Bischöflichen Ordinariats gemäß § 1a Abs. 2 MAVO gebildet worden. Anfang Oktober 2013 wurden die Mitarbeitervertretungen im Bereich der Stiftung darüber informiert, dass die Stiftung beabsichtige, mit Beginn der neuen Wahlperiode eine einzige Mitarbeitervertretung für den Gesamtbereich der Einrichtung „Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn“ gemäß § 1a Abs. 2 MAVO zu bilden. Eine Einigung mit den bestehenden Mitarbeitervertretungen konnte nicht gefunden werden. Die Beklagte beantragte am 8.11.2013 beim Bischöflichen Ordinariat die Genehmigung, dass die Stiftung St. Franziskus als eine Einrichtung i.S. des § 1a Abs. 1 MAVO gilt.
- ³ Die Klägerin hat vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Zusammenlegung der bisher eigenständigen Teileinrichtungen Kinder- und Familienzentrum, Altenhilfe Region Tuttlingen, Altenhilfe Region Rottweil, Altenhilfe Region Spaichingen, Altenhilfe Region Tübingen, Behindertenhilfe Heiligenbronn und Behindertenhilfe Baidt in eine Einrichtung mit Wirkung vom 1.3.2014 unwirksam ist und nicht der Rechtsnorm des § 1a MAVO entspricht.
- ⁴ 2. Region Tuttlingen, die Altenhilfe Region Rottweil, die Altenhilfe Region Spaichingen, die Altenhilfe Region Tübingen, die Behindertenhilfe Heiligenbronn und die Behindertenhilfe Baidt Einrichtungen im Sinne des § 1 MAVO sind und jeweils Mitarbeitervertretungen bilden.
- ⁵ 3. Es wird festgestellt, dass die sieben Mitarbeitervertretungen, nämlich die MAV KiFaz, die MAV AH Region Tuttlingen, die MAV AH Region Rottweil, die MAV AH Region Spaichingen, die MAV AH Region Tübingen, die MAV BH Heiligenbronn und die MAV BH Baidt für ihre Einrichtungen weiter zuständig sind.
- ⁶ Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sei in allen Arbeitsverhältnissen die Dienstgeberin. Hieraus ergebe sich, dass jeder Mitarbeiter Anspruch auf Gleichbehandlung besitze. Da nicht in allen Einrichtungen die gleiche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit oder zur Auszahlung von Mehrarbeitsstunden bestehe, würden bei gleicher Ausgangslage die Mitarbeiter unterschiedlich behandelt.
- ⁷ Durch Beschluss vom 22.3.2014 wurden gemäß § 9 KAGO die Beiladung der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der übrigen betroffenen Mitarbeitervertretungen angeordnet.
- ⁸ Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart hat durch Urteil vom 11.4.2014 – AS 09/14 – für Recht erkannt:
 1. Die Zusammenlegung der Einrichtungen Kinder- und Familienzentrum Villingen-Schwenningen, der Altenhilfe der Region Tuttlingen, der Altenhilfe der Region Rottweil, der Altenhilfe der Region Spaichingen, der Altenhilfe der Region Tübingen, der Behindertenhilfe Heiligenbronn und der Behindertenhilfe Baidt in eine Einrichtung mit Wirkung zum 1.3.2014 wird für unwirksam erklärt.
- ⁹ 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

¹⁰ Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Revision gegen das Urteil zugelassen.

¹¹ Die Beklagte hat gegen das ihr am 19.5.2014 zugestellte Urteil am 18.6.2014 Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 18.7.2014, eingegangen am 18.7.2014, begründet.

¹² Sie beantragt,

auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Geschäftsnummer 09/14 vom 11.04.2014 abgeändert und die Klage abgewiesen.

¹³ Die Klägerin beantragt,

die Revision der Revisionsklägerin gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Geschäfts-Nr. AS 09/14 vom 11.4.2014 zurückzuweisen

Entscheidungsgründe

I.

¹⁴ Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

¹⁵ Die Revision ist jedoch nicht begründet.

¹⁶ 1. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet.

¹⁷ Die Beklagte unterfällt als eine vom Bischof der Diözese Rottenburg-Stuttgart errichtete Stiftung der Bestimmung des § 1 Abs. 1 Nr. 2 MAVO. Zudem handelt es

sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, da sie sich auf dessen sachlichen Geltungsbereich bezieht.

¹⁸ 2. Die hier getroffene Organisationsentscheidung des Dienstgebers ist jedoch als unwirksam anzusehen.

¹⁹ Nach § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO kann der Rechtsträger, hier also die Beklagte, nach Anhörung betroffener Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt. Die Anhörung der betroffenen Mitarbeitervertretungen ist hier erfolgt. Auch ist die nach § 1a Abs. 2 Satz 2 MAVO erforderliche Genehmigung durch den Ordinarius eingeholt worden. Auch diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Doch darf die Regelung nach § 1a Abs. 2 Satz 3 MAVO nicht missbräuchlich erfolgen.

²⁰ a) Die Genehmigung des Ordinarius unterliegt nicht der gerichtlichen Rechtskontrolle. Gegen ihre Erteilung ist nach der Mitarbeitervertretungsordnung kein Rechtsbehelf vorgesehen. Davon wird aber nicht berührt, dass die Genehmigung des Ordinarius ins Leere geht, wenn sich die Entscheidung des Dienstgebers als rechtsfehlerhaft erweist (ebenso *Thiel*, in: *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 7. Aufl. 2014, § 1a Rn. 19).

²¹ b) Die Organisationsentscheidung des Dienstgebers ist hier als „missbräuchlich“ i.S. des § 1a Abs. 2 Satz 3 MAVO erfolgt anzusehen und daher unwirksam.

²² Was als „rechtsmissbräuchlich“ anzusehen ist, muss unter der Zweckbestimmung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts beurteilt werden. Die MAVO stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen“ ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Sie verwendet insoweit als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, stellt aber zugleich klar, dass er nicht mit der Diözese und den sonstigen in § 1 Abs. 1 MAVO genannten Rechtsträgern identisch ist. Der Begriff der Einrichtung korrespondiert daher mit dem Begriff des Betriebs i.S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i.S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Daraus lassen sich Kriterien entwickeln, die auch zu beachten sind, wenn es sich um Betriebe oder Dienststellen desselben Rechtsträgers handelt. Die ihm eingeräumte

Regelungskompetenz bezweckt, die Einrichtung so abzugrenzen, dass in ihr eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann. Dieser Gesichtspunkt erschließt sich aus der Besonderheit der einer Mitarbeitervertretung eingeräumten Beteiligungsrechte. Es darf nämlich nicht unbeachtet bleiben, dass der kirchliche Gesetzgeber für seinen Bereich das staatliche Modell einer Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts übernommen hat. Das Mitarbeitervertretungsrecht bildet die kircheneigene Betriebsverfassung, während die KODA-Einrichtungen des „Dritten Weges“ als Tarifsurrogat vorgesehen sind, weil den Kirchen verfassungsrechtlich ein eigener Weg zur Gestaltung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen eingeräumt ist.

- ²³ Ein Kriterium ist, wie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung zum Betriebsbegriff annimmt, dass ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist (vgl. z.B. BAG 22.10.2003 und 11.2.2004 AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 21 und 22). Für die Beantwortung der Frage, welche Leitungsbefugnisse betriebskonstituierend sind, muss beachtet werden, dass die Einheit des Leitungsapparats im Verhältnis zur Unternehmensleitung, hier also zur Leitung der Stiftung, nur relativ gegeben sein kann. Das Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers ist zwar in die Beurteilung einzubeziehen, darf aber nicht den Ausschlag geben, wenn die Entscheidung in erster Linie dazu dienen soll, Kosten der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung einzusparen. Vorrangig ist vielmehr das Interesse der Mitarbeiter, Mitarbeitervertretungen dort zu bilden, wo eine Zusammenarbeit die Bildung einer Mitarbeitervertretung erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen dient. Der Gesichtspunkt der örtlichen Einheit ist zwar kein Kriterium, aber hier fehlt ein Gesichtspunkt, der einer Zusammenfassung unter einer einheitlichen Einrichtung entgegenstehen kann. Deshalb ist darauf abzustellen, ob die Entfernung eine persönliche Berührung zwischen den Mitarbeitern unmöglich macht und es ihnen deshalb erschwert ist, mit der Mitarbeitervertretung Kontakt aufzunehmen. Die Mitarbeitervertretung muss in der Lage sein, ihre Aufgaben und Befugnisse auch in Teilen der Einrichtung wahrzunehmen und die dort beschäftigten Mitarbeiter zu betreuen.

24 c) Da mitarbeitervertretungsfähige Einrichtungen von der Beklagten mit Genehmigung des Bischöflichen Ordinariats gebildet sind, ist es rechtsmissbräuchlich, sie zu einer einheitlichen Einrichtung zusammenzufassen.

Streitwert: 25.000 EUR

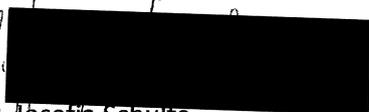


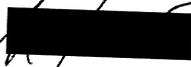
Margit Maria Weber


Prof. Dr. Reinhard Richardi



Prof. Dr. Alfred E. Hierold



Sr. Josefa Schulte



Udo Koser