

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 10.12.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 22/08 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. Gesamtmitarbeitervertretung

Klägerin

2. Bistum

Beklagte

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 10.12.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die Auslagen der Klägerin zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Klägerin zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die von der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung geltend gemachte Beteiligung gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier (Paragraphen ohne weitere Bezeichnung sind im Folgenden solche der Mitarbeitervertretungsordnung Trier) hinsichtlich der Versetzung der Mitarbeiterin D..

Frau D. war bislang als Pastoralreferentin im Dekanat W. beschäftigt; mit Wirkung zum 1.4.2008 wurde sie als Assistentin zur Katholischen Hochschulgemeinde nach T. versetzt. – Das Bistum beteiligte bei dieser Versetzung die nach § 44 gebildete Sondervertretung unter dem Stichwort "Anhörung und Mitberatung

zur Versetzung einer Pastoralreferentin (§ 48 Abs. 2 Nr. 1 MAVO)" sowie die Mitarbeitervertretung V; diese bat die Beklagte um Zustimmung gem. § 39.

Die Gesamtmitarbeitervertretung bringt vor, die Versetzung betreffe eine Mitarbeiterin aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen. Deshalb sei sie gem. § 50 Abs. 4 zu beteiligen gewesen. Die Orientierung an der Entscheidung der Schlichtungsstelle Trier vom 24.9.2001, wie sie das beklagte Bistum vorgenommen habe, sei verfehlt. Im Übrigen bedürfe die betroffene Mitarbeiterin für ihre Tätigkeit an der Katholischen Hochschulgemeinde nicht der ausdrücklichen bischöflichen Sendung.

Die Klägerin beantragt

festzustellen, dass der Beklagte durch die Versetzung der Frau D. vom Dekanat W. zur Katholischen Hochschulgemeinde T. die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier verletzt hat.

Der Beklagte beantragt

die Klage abzuweisen.

Das Bistum trägt vor, die betroffene Mitarbeiterin bedürfe für ihre Tätigkeit in ihrer Funktion als Pastoralreferentin bei der Hochschulgemeinde, wo sie pastorale Dienste verrichte, der bischöflichen Sendung. Selbst wenn dies nicht so wäre, liege eine Verletzung des § 39 Abs. 1 Nr. 5 nicht vor. Wenn der Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung anlässlich Versetzung durch beabsichtigte Eingliederung in eine neue Einrichtung verlassen werde, könne die "abgebende" Mitarbeitervertretung zu den Gegebenheiten im Zuständigkeitsbereich der "aufnehmenden" Mitarbeitervertretung keine abschließende Beurteilung vornehmen. Insoweit behelfe man sich durch Beteiligung der "aufnehmenden" Mitarbeitervertretung gem. § 38 (Beteiligung bei Einstellungen). In den speziellen Fällen der Versetzung von pastoralen Mitarbeitern in eine andere Einrichtung setze sich die "Angelegenheit" aus differenzierten Verfahrensschritten mit unterschiedlichen Wertigkeiten in Bezug auf die Beteiligungsrechte zusammen; wegen mangelnder Einheitlichkeit der einzelnen Teile der Gesamtmaßnahme sei die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 50 Abs. 4 Satz 1 ausgeschlossen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf ihre Schriftsätze und die vorgelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage der Gesamtmitarbeitervertretung hat keinen Erfolg.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es geht im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft als Streitfrage das von der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage von § 50 Abs. 4 beanspruchte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 bei der Versetzung der Mitarbeiterin D..

Es liegt weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 3 KAGO) vor.

B. Auch das nach § 356 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang, nämlich die Versetzung der Mitarbeiterin D. zum 1.4.2008, bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Es ist zu erwarten, dass auch in Zukunft Mitarbeiter in eine andere Einrichtung versetzt werden und es kann auch dazu kommen, dass Mitarbeiter für pastorale Dienste – wie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten – von einer derartigen Versetzung betroffen sind. Eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleich gelagerte Fälle liefern und entfaltet insoweit Rechtswirkungen für die Zukunft. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten und die Zuständigkeit für deren Ausübung, wenn das, wie hier, zwischen den beteiligten Parteien umstritten ist und es auch künftig zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsklagen zur Ent-

scheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.

C. In der Sache kann die Klage aber keinen Erfolg haben.

Es fehlt schon im Hinblick auf eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung, bei einer Versetzung an eine andere Einrichtung beteiligt zu werden, nach der dem Streit zugrunde liegenden Fallgestaltung an der Grundlage, eine Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung überhaupt in Betracht zu ziehen, nämlich an der Versetzung an eine andere Einrichtung. Denn nur dann könnten, wie § 50 Abs.4 für die Mitwirkung der Gesamtmitarbeitervertretung und damit deren Zuständigkeit bestimmt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betroffen sein.

Vorliegend erfolgte aber keine Versetzung in eine andere Einrichtung, sondern eine Versetzung innerhalb derselben Einrichtung, für die eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht.

1. a. Die Mitarbeiterin D. war als Pastoralreferentin im Dekanat W. beschäftigt. Damit gehörte sie zum Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung V.

Nach V. der Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) vom 19.3.2007 (KA 2007 Nr. 69) gelten im Bereich der Dienststellen und Einrichtungen des Bistums die Dekanatsbüros der Dekanate zusammen mit anderen Stellen als eine Einrichtung i. S. d. § 2 Abs. 2, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb eine eigenständige Mitarbeitervertretung – hier die MAV V – bilden. Als der Stelle "Dekanatsbüro der Dekanate" zugeordnet ist die Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiterin als Pastoralreferentin im Dekanat zu sehen.

(1) Zum einen kann es insoweit keine Rolle spielen, dass für die betroffene Mitarbeiterin die Sondervertretung gem. § 44 (MAVO Trier) vom 15.12.2004 (i. d. F. vom 5.6.2008; § 44 in Kraft ab dem 1.4.2008; vorher: MAVO i. d. F. vom 15.7.2005) zuständig gewesen sein dürfte, soweit der Sondervertretung Zuständigkeiten für die Mitwirkung in bestimmten Ange-

legenheiten der von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugewiesen sind. Der Personenkreis, für den die Sondervertretung gebildet ist, ist nicht als Einrichtung i. S. v. § 2 i. V. m. § 1 Abs. 1 zu begreifen. Eine entsprechende Festlegung ist nicht in den Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 enthalten. Bei der Sondervertretung handelt es sich um eine besondere, personenkreisbezogene Mitarbeitervertretung (Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 23 Rz 5), der für die von ihr vertretenen Mitarbeiter bestimmte, überwiegend persönliche Angelegenheiten betreffend, Mitwirkungsrechte zugewiesen sind.

- (2) Zum anderen kann auch nicht angenommen werden, die Mitarbeiterin D. wäre überhaupt keiner Einrichtung zugehörig, würde ihre Tätigkeit als Pastoralreferentin im Dekanat unabhängig vom Dekanatsbüro, begriffen in seiner Funktion für die Dekanatsarbeit, ohne An- und Verbindung zu diesen und sozusagen freischwebend verrichtet haben. Auch die Bewältigung pastoraler Dienste kann nicht ohne Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Dekanatsorganisation erfolgen. Zudem wäre bei einer fehlenden Zuordnung zu einer Einrichtung der betroffene Mitarbeiter jeglicher Beteiligung einer Mitarbeitervertretung entzogen – und damit des Schutzes, den die Gesamtheit der Beteiligungsrechte Mitarbeitern bieten, verlustig –, soweit nicht die der Sondervertretung zugeordneten Beteiligungsrechte zum Zuge kommt. Denn die der Mitwirkung der Sondervertretung zugeordneten, enumerativ/abschließend aufgeführten Beteiligungsrechte umfasst nicht alle Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen, die die Mitarbeitervertretungsordnung Trier enthält. Auch wären örtliche Einrichtungsmitarbeitervertretungen in ihren Beteiligungsrechten beschränkt, wenn eine einen "einrichtungslosen" Mitarbeiter betreffende, an sich beteiligungspflichtige Maßnahme in Frage steht, die auch die Interessen von Mitarbeitern der Einrichtung berührt. Zu denken ist dabei etwa an Arbeitszeitregelungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 2, § 40 Abs. 1 Nr. 1), Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 40 Abs. 1 Nr. 2), Überlassung von Dienstwohnungen (§ 33 Abs. 1 Nr. 12, § 36 Abs. 1 Nr. 7). All diese Beteiligungsrechte sind der Sondervertretung nicht zugewiesen, sondern verbleiben bei der örtlichen Einrichtungsmitarbeitervertretung (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O., § 23 Rz 20).

- b. Die Versetzung der betroffenen Mitarbeiterin an die Katholische Hochschulgemeinde T. erfolgte nicht an eine andere Einrichtung i. S. v. § 39 Abs. 1 Nr. 5. Denn nach V. der Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 gehören die kath. Hochschulgemeinden K., S. und T. ebenfalls – wie das Dekanatsbüro des Dekanats – zu den Stellen, die als eine Einrichtung gelten und für die die MAV V als eigenständige MAV gebildet ist. Dass das, was nach den Ausführungsbestimmungen als "eine" Einrichtung gilt, für die eine eigenständige Mitarbeitervertretung gebildet wird, auch für den Begriff der Einrichtung in den Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung maßgeblich ist, folgt aus § 1 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 und Abs. 2. In § 1 Abs. 1 wird angegeben, was als Einrichtung(en) bezeichnet wird, in dem gem. § 2 Abs. 1 Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Auf Einrichtung(en) in diesem Sinn beziehen sich die Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung, wenn dort von Einrichtung die Rede ist. Unbeschadet von § 2 Abs. 1 kann der Rechtsträger gem. § 2 Abs. 2 regeln, was als Einrichtung gilt. Das bedeutet: Ist eine entsprechende Regelung erfolgt – wie hier durch die Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 – so bestimmt diese die Einrichtung, die dann an die Stelle der Einrichtung i. S. v. § 1 Abs. 1 tritt; das, was nach der entsprechenden Regelung als Einrichtung gilt, ist die Einrichtung, auf die es für die Mitarbeitervertretungsordnung im Übrigen ankommt und sie ist für deren Anwendung maßgeblich.
- c. Festzuhalten bleibt nach alledem; erfolgte die hier fragliche Versetzung nicht in eine andere Einrichtung, sondern innerhalb der Einrichtung, für die die MAV V gebildet und zuständig ist, liegt keine Angelegenheit vor, die, wie § 50 Abs. 4 für eine Zuständigkeit voraussetzt, den Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen könnte.
2. Dahin gestellt bleiben kann mithin, falls eine Versetzung in eine andere Einrichtung in Frage gestanden hätte, ob
- allein die Gesamtmitarbeitervertretung bei Versetzung in eine andere Einrichtung nach § 50 Abs. 4 (vorausgesetzt, die betroffenen Einrichtungen haben Mitarbeitervertretungen) zu beteiligen ist, auch wenn eine solche Versetzung bei den betroffenen Einrichtungen unterschiedliche Aspekte hat, sich nicht gleichartig in den betroffenen Einrichtungen auswirkt: Der versetzte Mitarbeiter verlässt die "abgebende" Einrichtung, die dadurch ei-

nen Mitarbeiter verliert; die "aufnehmende" Einrichtung erhält einen neuen Mitarbeiter, der in diese Einrichtung eintritt und in sie eingefügt wird;

- bei Beteiligung der Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtungen (und nicht der Gesamtmitarbeitervertretung), für die Mitarbeitervertretung der "aufnehmenden" Einrichtung der Beteiligungstatbestand Einstellung gegeben ist, auch wenn die zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründe bei Versetzung und Einstellung – abgesehen vom Normverstoß – unterschiedlich ausgestaltet sind (hier § 39 Abs. 2 Nr. 2 einerseits und § 38 Abs. 2 Nr. 2 andererseits);

- wenn es sich beim versetzten Mitarbeiter um einen handelt, für den die Sondervertretung zuständig ist, allein diese Mitarbeitervertretung – und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtung, deren Beteiligungsrechte verdrängend bzw. ersetzend – bei der Versetzung in eine andere Einrichtung nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 oder § 39 Abs. 1 Nr. 5 zu beteiligen ist.

D.

1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. §§ 50 Abs. 6, 24 Abs. 1.
2. Die Zulassung der Revision für die klagende Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache. – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende Gesamt-Mitarbeitervertretung – mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 – 253936**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. R.

gez. G.

gez. S.