

M 07/10, verkündet am 25.06.2010

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

Im Verfahren

der Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Marburg e.V., [REDACTED]
Marburg, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn [REDACTED], ebenda

- Klägerin und Revisionsbeklagte -

Verfahrensbevollmächtigter Rechtsanwalt Dr. [REDACTED]
[REDACTED] Fulda

g e g e n

Caritasverband Marburg e. V., [REDACTED] Marburg, vertreten durch den vorsit-
zenden Geschäftsführer, [REDACTED] ebenda

- Beklagte und Revisionskläger -

Verfahrensbevollmächtigter Herr [REDACTED]
[REDACTED] Fulda

AZ: M 07/10

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 2010 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 Dr. Achim Eder für Recht erkannt:

1. **Die Revision wird zurückgewiesen.**
2. **Die Auslagen der Revisionsbeklagten einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von dem Revisionskläger zu tragen.**

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Frage, ob bei der Einstellung des Herrn ██████████ zum Pflegedienstleiter der Sozialstation Marburg-Ost Beteiligungsrechte der Klägerin als Mitarbeitervertretung verletzt wurden. Die Sozialstation Ost hat im Durchschnitt 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich Praktikanten und Zivildienstleistender. Sie hat keine eigene Mitarbeitervertretung. Vielmehr werden ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von der Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Marburg vertreten.
- 2 Im Zusammenhang mit der Einstellung des Herrn ██████████ wurde die Klägerin nicht beteiligt.
- 3 Die Klägerin, die sich in ihrem Mitarbeitervertretungsrechten verletzt sieht, hat beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung des Pflegedienstleiters Herrn ██████████ gegen § 34 MAVO, § 35 MAVO und § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO verstoßen hat.
- 4 Der Beklagte hat den Klageantrag insoweit anerkannt, als er es unterlassen habe, bezüglich des Leiters des Pflegedienstes der Sozialstation MAVO Ost, Herrn ██████████ im

Hinblick auf dessen Eigenschaft als leitender Mitarbeiter die zuständige Mitarbeitervertretung gem. § 29 Abs. Nr. 18 der MAVO anzuhören bzw. mitberaten zu lassen.

5 Im Übrigen hat er beantragt,

die Klage abzuweisen.

6 Er ist der Meinung, einer Mitwirkung der Klägerin habe es nicht bedurft, es handele sich bei Herrn [REDACTED] um einen leitenden Mitarbeiter. Mit Schreiben vom 05.03.2008 habe der Beklagte das Bischöfliche Generalvikariat um kirchenaufsichtsrechtliche Genehmigung zur Neueinstellung von Herrn [REDACTED] als Pflegedienstleitung gebeten.

7 Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda hat mit Urteil vom 17.12.2009 – M 2/09 – festgestellt, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung des Herrn [REDACTED] gegen die §§ 34 und 35 der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda (Bistums-MAVO) verstoßen hat.

8 Der Beklagte hat gegen das ihm am 19.01.2010 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 17.02.2010, eingegangen bei Gericht am selben Tage, Revision eingelegt; Diese hat er mit Schriftsatz vom 15.03.2010, eingegangen am selben Tage, begründet.

9 Er beantragt,

das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Diözese Fulda vom 17. Dezember 2009 (Az.: M 02/09) aufzuheben und festzustellen, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung des Herrn [REDACTED] nicht gegen die §§ 34, 35 der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Fulda verstoßen hat.

10 Die Klägerin und Revisionsbeklagte hat beantragt,

die Revision kostenpflichtig zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

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

II.

12 Die Revision ist jedoch nicht begründet; denn der Beklagte hat bei der Einstellung des Herrn [REDACTED] gegen Mitarbeitervertretungsrechte der §§ 34 und 35 Bistums-MAVO verstoßen.

13 Entscheidend für die Beurteilung ist, ob Herr [REDACTED] als verantwortliche Pflegekraft der Sozialstation als Leiter einer Einrichtung i.S. des § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Fulda (abgekürzt Bistums-MAVO), zumindest aber sonstiger leitender Mitarbeiter gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Bistums-MAVO anzusehen ist.

14 Der Pflegedienstleiter der Sozialstation Marburg-Ost gehört zu dem Kreis der in § 1 Abs. 1 Bistums-MAVO genannten Mitarbeiter. Er fällt nicht unter die Bereichsausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 4 Bistums-MAVO.

15 Das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz hat auf der Grundlage der dort getroffenen Feststellungen, an die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof gebunden ist, dies zutreffend ausgeführt. Bei der Beurteilung, ob die Voraussetzungen von § 3 ob § 3 Abs. 2 Nr. 2 oder Nr. 4 Bistums-MAVO vorliegen, hat es einen Beurteilungsspielraum, den es nicht überschritten hat.

16 Nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO gelten als Mitarbeiter nicht Leiter von Abteilungen der Diözesanverwaltung und ihre ständigen Vertreter sowie von Einrichtungen i.S. des § 1

Bistums-MAVO. Bei der Sozialstation Marburg-Ost handelt es sich nicht um eine Einrichtung i.S. des § 1 Abs. 1 Bistums-MAVO.

17 Nach § 1a Abs. 1 Bistums-MAVO sind in den Einrichtungen der in § 1 MAVO genannten kirchlichen Rechtsträger Mitarbeitervertretungen zu bilden. Erfasst werden „Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbständig geführte Stellen“, die wie es in § 1 Abs. 1 Bistums-MAVO heißt, „nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet“ werden. Die Bistums-MAVO verwendet also den Begriff der Einrichtung als Oberbegriff für die verschiedenen Organisationseinheiten, in denen nach ihrer Maßgabe eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Der Begriff der Einrichtung hat dieselbe Funktion wie im Betriebsverfassungsrecht der Begriff des Betriebs und im Personalvertretungsrecht der Begriff der Dienststelle. Der Sache nach geht es um die arbeitstechnische Organisationseinheit, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine Aufgabe erfüllt.

18 Die Abgrenzung setzt voraus, dass für die Einrichtung ein einheitlicher Leitungsapparat besteht, der dem Rechtsträger zugeordnet wird. Ein Indiz hierfür kann in diesem Zusammenhang sein, wenn für die arbeitstechnische Organisation eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht; denn nach § 1a Abs. 1 Bistums-MAVO sind in den „Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger“ Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der Bistums-MAVO zu bilden. Im vorliegenden Fall besteht für die Sozialstation keine eigene Mitarbeitervertretung. Ihre Mitarbeiter werden vielmehr von der Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Marburg vertreten.

19 1. Deshalb ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz zu dem Ergebnis kommt, dass der Pflegedienstleiter der Sozialstation nicht unter § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO fällt.

20 2. Auch ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz Herrn [REDACTED] nicht als sonstigen Mitarbeiter in leitender Stellung nach § 3 Abs. 2 Nr. 4 Bistums-MAVO eingestuft hat. Nach dieser Bestimmung gelten als Mitarbeiter nicht „sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung“. Die Zuordnung zu diesem Personenkreis setzt, wie sich aus Satz 2 des § 3 Abs. 2 Bistums-MAVO ergibt, eine Entscheidung des Dienstgebers voraus, die der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18 Bistums-MAVO bedarf. Eine derartige Entscheidung liegt, wie die

Vorinstanz festgestellt hat, nicht vor. Entgegen der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichtes hätte es dabei jedoch nicht der Genehmigung des Generalvikars bedurft; denn nach Satz 3 des § 3 Abs. 2 Bistums-MAVO bedarf die Entscheidung nur bei den in § 1 Abs. 1 Bistums-MAVO genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Bischöflichen Generalvikariates. Im vorliegenden Fall fällt aber der Dienstgeber, ohne dass es einer abschließenden Beurteilung bedarf, unter § 1 Abs. 2 Bistums-MAVO.

21

Da die Entscheidung des Dienstgebers fehlt, kann auch offen bleiben, welche Kriterien der Mitarbeiter zu erfüllen hat, um Mitarbeiter in leitender Stellung zu sein. Gemeint ist der Personenkreis, den das staatliche Recht zu den leitenden Angestellten zählt. Die Einschaltung des Dienstgebers unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung zieht die Konsequenz daraus, dass die gesetzgeberischen Bemühungen zur Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG der Praxis eher Steine als Brot gegeben haben. Vor allem werden die in § 5 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 BetrVG enthaltenen Merkmale nicht der Besonderheit des kirchlichen Dienstes gerecht. Die Ausgrenzungsentscheidung nach Satz 2 des § 3 Abs. 2 Bistums-MAVO hat für die Festlegung, wer zu den Mitarbeitern in leitender Stellung gehört, konstitutive Wirkung.

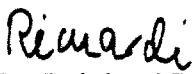
22

3. Nach alledem ist die Revision zurückzuweisen.

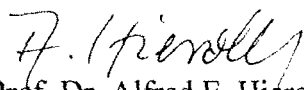
III.

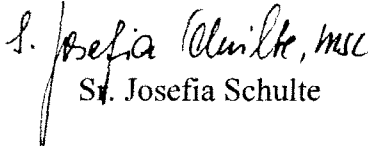
23

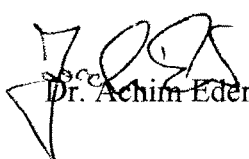
Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 Bistums-MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Revisionsbeklagten vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ist sachgerecht, um in dieser Rechtsfrage die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.


Prof. Dr. Reinhard Richardi


Margit Maria Weber


Prof. Dr. Alfred E. Hierold


St. Josefa Schulte


Dr. Achim Eder