

Geschäfts-Nr.: AS 54/07

Verkündet am: 22.02.2008

Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Klägerin

Proz. Bev.:

gegen

Beklagte

Proz. Bev.:

wegen § 18 u.a. MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Greschner am 22. Februar 2008

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte bei der Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung gegen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung verstoßen hat.

Mit Schreiben vom 14.11.2007 hat die Beklagte das Anstellungsverhältnis mit Frau K. zum 30.6.2008 gekündigt. Frau K. ist ein ordentlich gewähltes Mitglied der Mitarbeitervertretung der Gesamtkirchengemeinde H. Sie war seit 9.1.1995 bei der Beklagten als Leiterin der Begegnungsstätte für Senioren beschäftigt. Die Begegnungsstätte wurde in angemieteten Räumen mit der Klägerin als Leiterin, einem Zivildienstleistenden und zwei geringfügig beschäftigten Reinigungskräften betrieben. Die Beklagte hat im Jahr 2007 aus finanziellen Gründen – Verlust 2005: über 40.000 Euro – und aus Gründen schwindender Akzeptanz des Angebots das vorgeschriebene Mitwirkungsverfahren vor der geplanten Schließung der Begegnungsstätte durchgeführt und danach mit Schreiben vom 19.10.2007 die Mitarbeitervertretung wegen der beabsichtigten ordentlichen Kündigungen angehört. Nachdem die Mitarbeitervertretung gegen die beabsichtigte Kündigung von Frau K. Einwendungen erhoben hat, hat die Beklagte hierauf schriftsätzlich Stellung genommen und zugleich einen Termin für eine gemeinsame Sitzung bestimmt. Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens beschloss der Kirchengemeinderat in der Sitzung vom 8.11.2007, das Beschäftigungsverhältnis mit Frau K. zum 30.6.2008 betriebsbedingt wegen Schließung der Begegnungsstätte für Senioren ordentlich zu kündigen und stellte Frau K. für die Zeit ab 1.1.2008 unwiderruflich von jeder Tätigkeit frei.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte mit dieser Kündigung die Arbeit der Mitarbeitervertretung unzulässig behindert. Die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung lägen nicht vor, da die Seniorenbegegnungsstätte keine Einrichtung im Sinne der MAVO sei. Die gekündigte Mitarbeiterin sei bei der Gesamtkirchengemeinde angestellt. Darüber hinaus sei die Seniorenbegegnung ein pastorales Tätigkeitsfeld, das unabhängig von der Begegnungsstätte weitergeführt werden könne. Die schlechte Akzeptanz in der Bevölkerung liege am fehlenden Marketingkonzept der Beklagten. Die Fehlfinanzierung sei allein Sache der Beklagten.

Eine Behinderung der Klägerin liege auch darin, weil die Beklagte nicht genügend nach Möglichkeiten für eine Änderungskündigung gesucht habe.

Selbst für den Fall, dass die Beklagte keine Seniorenpastoral mehr betreiben würde, könnte die Mitarbeiterin in pastorale Tätigkeitsfelder übernommen werden. Dazu hätte man der Mitarbeiterin gegebenenfalls eine Umschulung anbieten müssen.

Die Klägerin beantragt: Es wird festgestellt, dass die Beklagte gegen §§ 18; 19 Abs. 1 MAVO verstößt.

Die Beklagte beantragt: Klagabweisung

Dazu bringt sie vor, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung seien sowohl in Bezug auf die Schließung der Begegnungsstätte als auch in Bezug auf die streitgegenständliche Kündigung gewahrt worden. Die Beklagte habe darüber hinaus auch nicht gegen § 19 MAVO verstoßen. Die Kündigung sei unter Beachtung dieser besonderen Kündigungsvorschrift ausgesprochen worden. Dies gelte auch für den Fall, dass es sich bei der Begegnungsstätte für Senioren nur um einen Teil einer Einrichtung gehandelt haben sollte. Sie habe alle Möglichkeiten geprüft, eine Kündigung der Mitarbeiterin durch eine anderweitige Beschäftigung zu verhindern, zumal die Mitarbeiterin erklärt habe, sie möchte nicht im Bereich der Arbeit mit Kindern eingesetzt werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

a. Die Klägerin besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse, da sie geltend macht, sie würde durch die Maßnahme der Beklagten in ihrer Tätigkeit behindert (§ 18 Abs. 1 MAVO Diözese Rottenburg-Stuttgart; sämtliche Normen sind die der Diözese Rottenburg-Stuttgart). Diese Vorschrift dient nicht nur dem Schutz des einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung, sondern sie will auch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung schützen. Eine unberechtigte Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung kann eine Behinderung der Tätigkeit darstellen.

b. Die Klage ist aber nicht begründet. Der Begriff der Behinderung im Sinne von § 18 Abs. 1 MAVO ist umfassend auszulegen. Jede Form der Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitervertretung – von der Erschwerung und Störung bis zur Verhinderung – ist als Behinderung anzusehen. Die Kündigung eines Mitglieds ist dafür durchaus geeignet.

Die Mitarbeitervertretung und jedes einzelne ihrer Mitglieder ist jedoch in die Dienststelle und deren Betrieb eingebunden. Für sie gelten, wie für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gesetzlichen Regelungen, soweit im Einzelfall nichts Besonderes bestimmt ist. Daraus folgt, dass nur solche Maßnahmen des Dienstgebers behindernd im Sinne von § 18 Abs. 1 MAVO sein können, die nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und deshalb rechtswidrig sind.

Für den vorliegenden Rechtsstreit bedeutet dies, dass auch einem Mitglied der Mitarbeitervertretung sowohl außerordentlich als auch ordentlich gekündigt werden kann, wobei für den Fall der ordentlichen Kündigung den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung der besondere Kündigungsschutz nach § 19 Abs. 3 MAVO zusteht.

Daraus ergibt sich, dass die Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nur in Ausnahmefällen auch eine Behinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung ist. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass im Falle der Kündigung das gekündigte MAVO-Mitglied nach dem in der Kündigung genannten Zeitpunkt des Eintritts der Kündigung

an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. Da die Kündigung zum 30.6.2008 ausgesprochen worden ist, ist Frau K. bislang an ihrer MAV-Tätigkeit nicht verhindert, auch wenn sie von der Arbeit bereits freigestellt ist. Sollte sich deren Kündigungsschutzklage vor dem staatlichen Arbeitsgericht bis nach dem Kündigungszeitpunkt hinziehen, so ist sie nach dem 30.6.2008 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens an ihrer Tätigkeit verhindert und ein Ersatzmitglied nach § 13b Abs. 2 MAVO tritt an deren Stelle. Sollte sie in dem Verfahren obsiegen, so würde die zeitweilige Verhinderung an der Amtsausübung wieder entfallen.

Aber auch für den Fall, dass das Kündigungsschutzverfahren nicht rechtzeitig abgeschlossen ist, läge keine unzulässige Behinderung vor, weil vor Ausspruch der Kündigung keine Rechte der Klägerin verletzt worden sind. Die Beklagte hat die Klägerin vor Ausspruch der Kündigung schriftlich über die Absicht informiert. Sie hat weiter, nachdem die Klägerin Einwendungen erhoben hat, zu einer gemeinsamen Sitzung zur Erörterung auf den 7.11.2007 geladen. Erst nach Abschluss des Anhörungsverfahrens beschloss der Gesamtkirchengemeinderat am 8.11.2007 die Kündigung, die dann mit Schreiben vom 14.11.2007 ausgesprochen worden ist.

In diesem Zusammenhang ist weiter zu berücksichtigen, dass die Klägerin vor der Entscheidung der Beklagten, die Begegnungsstätte zu schließen, ordnungsgemäß nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO angehört worden ist. Aus alledem ergibt sich, dass alle Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung beachtet worden sind.

Soweit die Klägerin darauf abstellt, dass die besonderen Voraussetzungen von § 19 Abs. 3 MAVO nicht vorliegen würden, kommt eine unzulässige Behinderung der Klägerin nicht in Betracht, ohne dass das Kirchliche Arbeitsgericht die Voraussetzungen zu prüfen hat. Diese Norm dient dem Schutz des einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung vor Kündigung und nicht der Mitarbeitervertretung als Ganzes. Das Mitglied kann sein Recht im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens wahrnehmen. Eine andere Auffassung hätte zur Folge, dass das Kirchliche Arbeitsgericht mittelbar die Berechtigung der Kündigung zu prüfen hätte, obwohl dies ausschließlich im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens vor dem staatlichen Arbeitsgericht zu entscheiden ist.

2. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

3. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof -Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Schmid

Greschner

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht