

**Geschäfts-Nr.: AS 10/11**

Verkündet am 23.09.2011

Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

Mitarbeitervertretung

**Klägerin**

**gegen**

**Beklagter**

**wegen:** § 34 MAVO<sub>1</sub> u. a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kleine und Kaltenmark am 23. September 2011

**für Recht erkannt:**

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart

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

### **Tatbestand:**

Die Klägerin macht im vorliegenden Verfahren geltend, dass der Beklagte durch die Beauftragung einer Fremdfirma mit der Durchführung von Reinigungsarbeiten in der Zentralen Beratungsstelle für Wohnsitzlose in A. gegen die Grundordnung verstoße und gegen ihre Mitwirkungsrechte verletze.

Die Klägerin bringt vor, sie habe am 15. Juni 2011 erfahren, dass in der Zentralen Beratungsstelle seit dem 6. Juni 2011 eine näher nicht bekannte Person regelmäßig die Toiletten putze. Sie gehe davon aus, dass es sich bei dieser Person um einen Mitarbeiter einer Fremdfirma handle, der die Reinigungsarbeiten übertragen worden seien. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes verlangten, dass alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen könne (Dienstgemeinschaft; Art. 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse). Dem widerspreche die Fremdvergabe der Arbeiten. Nach ihrer Auffassung würden diese Mitarbeiter regelmäßig in der Einrichtung Arbeit erbringen und seien somit als Mitarbeiter zu betrachten. Sie hätte deshalb an deren Einstellung beteiligt werden müssen. Der Beklagte habe deshalb gegen ihr Beteiligungsrecht nach § 34 MAVO verstoßen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Fremdvergabe von Arbeiten, die auch mit eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden könnten, eine bedenkliche Entwicklung für kirchliche Einrichtungen darstellen würde.

**Die Klägerin beantragt:**

1. Festzustellen, dass die Beklagte durch die Aufnahme dieser Person in die Dienstgemeinschaft der Beklagten („alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann [Dienstgemeinschaft]; Art. 1 GO) ohne Anstellungsvertrag nach AVR gegen die Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes verstoßen hat und ohne Zustimmung der MAV (§ 34 MAVO) die Rechte der MAVO verletzt hat.
2. Die Beklagte aufzufordern, die Person unverzüglich bei ihr anzustellen und die Zustimmung dazu bei der MAV zu beantragen und den Vertrag mit der Fremdfirma unverzüglich zu kündigen.

**Der Beklagte beantragt:** Klageabweisung.

Dazu bringt der Beklagte vor, es sei zutreffend, dass für die Reinigung der Toiletten, eines hygienisch besonders sensiblen Bereichs, in der Wohnungslosenhilfe in A. eine Reinigungsfirma beauftragt sei. Diese Arbeiten seien in der Vergangenheit teilweise von den Klienten selbst unter Anleitung von hauswirtschaftlichen Fachkräften durchgeführt worden. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen im Bereich des Infektionsschutzes und des Hygienestandards für Gemeinschaftsunterkünfte sei entschieden worden, dass diesen Anforderungen mit der bisherigen Praxis nicht genügt werden könne. Aus diesem Grund sei mit einer Reinigungsfirma ein entsprechender Vertrag geschlossen worden.

Durch diese Entscheidung werde nicht gegen Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes verstoßen. Mit den Mitarbeitern der Reinigungsfirma bestehe kein Arbeitsverhältnis, weshalb die Grundordnung insoweit nicht anwendbar sei (Artikel 2 GO). Im Übrigen fehle der Klägerin dafür die Klagebefugnis nach § 10 KAGO. Auch ein Verstoß gegen § 34 MAVO liege nicht vor, weil es an einer zustimmungspflichtigen Einstellung fehle. Die Arbeitnehmer der Reinigungsfirma seien aufgrund eines Werk- bzw. Dienstvertrags mit einer Drittfirma in der Einrichtung tätig.

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

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist teilweise unzulässig (1.), im Übrigen unbegründet (2.).

1. Die Klage ist unzulässig, soweit die Klägerin die Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse begehrt.

a. Die Klägerin begehrt die Feststellung eines Verstoßes durch die Aufnahme einer Person in die Dienstgemeinschaft ohne Anstellungsvertrag nach AVR.

Gegenstand einer Feststellungsklage kann nur die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses sein. Bloße Tatfragen oder abstrakte Rechtsfragen können nicht zum Gegenstand einer Feststellungsklage gemacht werden. Nur das Rechtsverhältnis kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht seine Vorfrage oder einzelne Elemente (Greger in: Zöller, ZPO, § 256, Rn. 3). Der Antrag zielt auf die Feststellung der Rechtswidrigkeit eines tatsächlichen Verhaltens. Dies macht die Klage insoweit unzulässig (so auch KAGH M 17/10).

b. Auch aus einem weiteren Grund ist die Klage in diesem Punkt unzulässig.

Die Klägerin muss klagebefugt sein. Dies setzt voraus, dass die Klägerin geltend macht, sie sei durch eine Handlung oder Unterlassung in eigenen Rechten verletzt worden. Dafür ist erforderlich, dass sich in dem konkreten Fall der Klageantrag auf eine Bestimmung der MAVO bezieht, die eine eigene Rechtsposition der Klägerin betrifft. Daran fehlt es, soweit die Klägerin einen Verstoß gegen die Grundordnung rügt.

2. a. Die Klage ist zulässig, soweit die Klägerin die Feststellung eines Verstoßes gegen § 34 MAVO durch die Beschäftigung dieses Mitarbeiters rügt.

Der Klageantrag hat insoweit einen Verstoß gegen eine Vorschrift der MAVO zum Gegenstand. Die Klägerin besitzt dafür die notwendige Klagebefugnis.

Die Klägerin hat auch das erforderliche Feststellungsinteresse. Es geht dabei um die Klärung der zwischen den Parteien streitigen Frage, ob der Mitarbeiter der Reinigungsfirma, der regelmäßig in der Einrichtung tätig ist, ein Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO ist und deshalb nur mit ihrer Zustimmung beschäftigt werden darf.

b. Die Klage ist aber nicht begründet.

Keine Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Sinne von § 34 Abs. 1 MAVO sind die so genannten Unternehmerarbeiter, die für ihren Arbeitgeber und ausschließlich unter dessen Leitung Arbeiten in fremden Betrieben ausüben. Sie stehen in einem Arbeitsverhältnis zum beauftragten Arbeitgeber und ihre Beschäftigung im fremden Betrieb ist keine Einstellung (Sroka in: Freiburger Kommentar MAVO, § 34, Rn. 8). Ihre Tätigkeit beruht auf einem Werk- oder Dienstvertrag zwischen der Einrichtung und der Drittfirma. Dabei handelt es sich um keine zustimmungspflichtige Einstellung (Jüngst in: Thiel, Fuhrmann, Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 34, Rn. 15).

In diesen Fällen kommt es darauf an, ob der Dienst- oder Werkunternehmer über die betrieblichen oder personellen Voraussetzungen verfügt, die Tätigkeit des von ihm zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten im Betrieb eines Dritten eingesetzten Arbeitnehmers vor Ort zu organisieren und ihnen Weisungen zu erteilen (BAG 7 AZR 217/94). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall eindeutig gegeben. Es geht um die Durchführung von Reinigungsarbeiten in den Toiletten der Einrichtung. Die für die Durchführung dieser Arbeiten abzustellenden Mitarbeiter sind austauschbar. Der beauftragte Unternehmer ist auch in der Lage, seinen Mitarbeitern die entsprechenden Vorgaben zu machen, die für die Durchführung der Arbeiten in der Einrichtung notwendig sind. In dem Vertrag zwischen der Einrichtung und dem Unternehmer sind die Arbeiten festgelegt.

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

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes 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 Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich 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 Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - 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

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kaltenmark

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht