

Geschäfts-Nr.: AS 10/12

Verkündet am 20.04.2012

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: ¹ Verpflichtung 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 Nowack und Kaltenmark am 20.04.2012

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 Beklagte hat in H. eine Sozialstation mit dem Aufgabenbereich häusliche Alten- und Krankenpflege betrieben. In der Sozialstation waren 6 Vollzeitkräfte und 2 Mini-job-Kräfte beschäftigt. Die Sozialstation erwirtschaftete in den zurückliegenden Jahren erhebliche Verluste, weshalb die Beklagte nach einer Möglichkeiten gesucht hat, diese zu vermeiden. Mit der K.-Stiftung fand die Beklagte einen Interessenten, der bereit war, die Sozialstation mit sämtlichen Mitarbeitern zu übernehmen und unter ihrem bisherigen Namen weiterzuführen. Die K.-Stiftung ist eine kirchliche Stiftung mit großer Erfahrung auf dem Gebiet der Altenpflege. Die Sozialstation ging im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB zum 01.04.2012 mit sämtlichen Mitarbeiterinnen auf die K.-Stiftung über.

In diesem Zusammenhang fanden zwischen den Parteien ab Sommer 2011 verschiedene Gespräche statt. Schon mit Schreiben vom 29.07.2011 beantragte die

Klägerin den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO¹. In der Folge fand auf Antrag der Klägerin vor der Einigungsstelle der Diözese ein Einigungsverfahren (EV 05/2011) statt mit dem Ziel, eine Dienstvereinbarung zu erreichen. Das Einigungsverfahren endete mit einer Vereinbarung der Parteien, in der sich die Beklagte verpflichtete, die Klägerin über den Stand der Verhandlungen und die wirtschaftlichen Auswirkungen der Betriebsübernahme auf die Belegschaft zu informieren und in diesem Zusammenhang die Kosten für die Beiziehung einer sachkundigen Person zu übernehmen.

Im vorliegenden Verfahren hat die Klägerin zunächst vorgebracht, die Beklagte habe die in der vor der Einigungsstelle geschlossenen Vereinbarung übernommenen Verpflichtungen nicht erfüllt. Mit der Klage verfolgte die Klägerin zunächst die Umsetzung dieser Vereinbarung, den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO, wenigstens aber die Durchführung einer gemeinsamen Sitzung darüber, die vorläufige Untersagung des beabsichtigten Betriebsübergangs sowie die Feststellung verschiedener Verstöße der Beklagten. Die zunächst erhobenen Anträge verfolgt die Klägerin nur noch zum Teil weiter.

Die Klägerin bringt jetzt vor, die Beklagte sei ihrer Informationspflicht nach § 27 MAVO nicht nachgekommen, weil sie nicht über Angelegenheiten informiert habe, die die Dienstgemeinschaft betreffen, da nicht darüber informiert worden sei, welche Konsequenzen der bevorstehende Betriebsübergang für die Mitarbeiterinnen haben werde. Auch seien einige der erteilten Informationen unrichtig gewesen.

Die Beklagte habe auch nicht, wie vorgeschrieben, einmal jährlich über die wirtschaftliche Situation der Sozialstation berichtet. So habe sie erst unmittelbar vor der mündlichen Verhandlung Einzelheiten über die jährlichen Verluste erfahren.

Schließlich habe die Beklagte ohne die Durchführung des vorgeschriebenen Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO den Betriebsübergang durchgeführt.

Die Klägerin bringt weiter vor, sie besitze das erforderliche Feststellungsinteresse, weil die Beklagte auch in Zukunft verpflichtet sei, jährlich über die wirtschaftliche Si-

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

tuation zu informieren, und weil bereits in diesem Jahr ein weiterer Betriebsübergang erfolgen werde.

Die Klägerin beantragt:

1. Festzustellen, dass die Beklagte gegen § 27 MAVO verstoßen hat, weil sie ihrer Informationspflicht nicht nachgekommen ist.
2. Festzustellen, dass die Beklagte gegen § 27a MAVO verstoßen hat, weil sie ihrer Informationspflicht nicht nachgekommen ist.
3. Festzustellen, dass die Beklagte gegen § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verstoßen hat, weil sie ohne Abschluss des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens die Maßnahme (Einschränkung) umgesetzt hat.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, der Betriebsübergang habe stattgefunden, weshalb bereits davon auszugehen sei, dass die Mitarbeiterinnen der Sozialstation nicht mehr von der Klägerin vertreten werden.

Im Übrigen sei sie ihren Informationspflichten spätestens im Oktober 2011 nachgekommen, einen darüber hinausgehenden Anspruch habe die Klägerin im Falle eines Betriebsübergangs nicht. Dies sei schließlich der Anlass für das Verfahren vor der Einigungsstelle gewesen. Darüber hinaus hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung erklärt, dass sie sich verpflichtet, der sich aus § 27a Abs. 1 MAVO ergebenden jährlichen Informationspflicht nach zu kommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze und Erklärungen in der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1.

Die Klage ist als unzulässig abzuweisen. Die Klägerin besitzt nicht das für eine Feststellungsklage (§ 256 Abs. 1 ZPO) erforderliche Feststellungsinteresse. Das Feststellungsinteresse ist eine von Amts wegen zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung. Maßgebender Zeitpunkt für das Bestehen des Feststellungsinteresses ist der Schluss der mündlichen Verhandlung.

Die mit einer Feststellungsklage begehrte Feststellung muss auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet sein. Ein Rechtsverhältnis im Sinne der Vorschrift ist auch ein Anspruch, der sich aus einem Schuldverhältnis ergibt. Im vorliegenden Verfahren sind dies die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung.

Grundsätzlich muss die begehrte Feststellung ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis betreffen. Vergangene Rechtsverhältnisse sollen nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein können, es sei denn, dass sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für Gegenwart oder Zukunft ableiten lassen, was dann der Fall sein kann, wenn ihre Folgewirkungen die Rechtsbeziehungen der Parteien wenigstens mittelbar beeinflussen. Dies wird dann angenommen, wenn die begehrte Feststellung geeignet ist, eine zwischen den Parteien bestehende Streitfrage abschließend zu klären (BAG, Urteil vom 18.05.2010, NJW 2010, 2909).

a. Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass die Feststellungsanträge der Klägerin ausschließlich Vorgänge betreffen, die im Zusammenhang mit dem zum 01.04.2012 durchgeführten Betriebsübergang der Sozialstation H. stehen, weshalb zu beachten ist, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt – Schluss der mündlichen Verhandlung – deren Mitarbeiterinnen nur noch sehr eingeschränkt von der Klägerin repräsentiert werden.

Grundsätzlich endet die Amtszeit der Mitarbeitervertretung, wenn eine Einrichtung oder Dienststelle mit einer anderen Einrichtung zusammengelegt oder, wie im vorliegenden Fall, in eine Einrichtung eingegliedert wird, in der bereits eine Mitarbeitervertretung besteht (Thiel, MAVO, § 13d, Rn. 21).

In einem solchen Fall kommt für die bisherige Mitarbeitervertretung allenfalls ein Restmandat i. S. v. § 13e MAVO in Betracht. Dieses Restmandat dient dem Schutz

und Nutzen der bisher vertretenen Mitarbeiter. Es setzt daher seinem Zweck nach einen die „Stilllegung“ überdauernden Regelungsbedarf voraus (BAG, Beschluss vom 14.08.2001, 1 ABR 52/00).

Daraus ergibt sich, dass das Restmandat keine Feststellungsanträge umfassen kann, die darauf abzielen festzustellen, dass in diesem Zusammenhang Informationsansprüche der bisherigen Mitarbeitervertretung in der Vergangenheit nicht ordnungsgemäß erfüllt worden sein sollen (Klageanträge Ziffer 1 u. 2).

Entsprechendes gilt für den Klageantrag Ziffer 3, der die Feststellung eines Verstoßes gegen das Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Klägerin zum Gegenstand hat.

Dabei ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass der Betriebsübergang nach § 613a BGB nicht einmal den Tatbestand von § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO erfüllt, sondern Informationsansprüche der Mitarbeitervertretung begründet (Sroka in: Freiburger Kommentar MAVO, § 29, Rn. 68).

b. Im vorliegenden Verfahren ist das Feststellungsinteresse auch nicht deshalb gegeben, weil die begehrte Feststellung geeignet wäre, zwischen den Parteien bestehende Streitfragen abschließend zu klären.

Die Beklagte bestreitet ihre Informationspflichten nicht. Sie ist der Auffassung, dieser Verpflichtung stets nachgekommen zu sein. Die Beklagte hat darüber hinaus in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich ihre Bereitschaft bekundet, der Informationspflicht in dem Umfang ordnungsgemäß nachkommen zu wollen, wie es die Regelung von § 27a Abs. 1 MAVO verlangt.

Soweit die Klägerin ihr Feststellungsinteresse mit einem in diesem Jahr bevorstehenden weiteren Betriebsübergang begründet, ist darauf hinzuweisen, dass dieser Vorgang nicht im Verhältnis der Parteien stattfinden wird. Wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung übereinstimmend erklärt haben, ist damit das Jugendwohnheim der Pfarrei St. G. in H. gemeint. Diese Pfarrei ist nicht Mitglied der Gesamtkirchengemeinde H.

Obwohl es für die Entscheidung darauf nicht ankommt, ist aber festzuhalten, dass zwischen dem Träger des Jugendwohnheims und der Klägerin, die als Mitarbeitervertretung der Seelsorgeeinheit zuständig ist, in diesem Zusammenhang schon in

erheblichem Umfang ein Informationsaustausch stattgefunden hat. Es gibt schon eine Planung für die weitere Anstellung der verbleibenden zwei Mitarbeiter des Jugendwohnheims, die nicht in den Ruhestand gehen.

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

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kaltenmark

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht