

Geschäfts-Nr.: AS 23/06

**Kirchliches Arbeitsgericht der
Diözese Rottenburg-Stuttgart**

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Prozessvertretung:

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: Verstoßes gegen § 27 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 Wacker am 21.7.2006

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Die Beklagte hat der Klägerin die im Rahmen des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren entstandenen Auslagen zu ersetzen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit rügt die Klägerin einen Verstoß gegen ihren Anspruch auf Information in einer Angelegenheit, der nach Auffassung der Klägerin die Dienstgemeinschaft betrifft.

In der Diözese ist beabsichtigt die bestehenden ausländischen Missionen in die örtlichen Pfarrgemeinden zu überführen. Diese Entscheidung steht im Zusammenhang mit den auf Grund der reduzierten Einnahmen notwendig gewordenen Sparmaßnahmen auf Diözesanebene. Von dieser Maßnahme sind 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen. Dienstgeber dieser Mitarbeiter ist die Beklagte. In diesem Zusammenhang fanden zwischen den Parteien schon Gespräche statt, im Rahmen derer diese sich darüber verständigt haben, dass beabsichtigt ist, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Belegenheitsgemeinden zu überführen, sofern dort freie Stellen vorhanden sind. Weiter wurde abgesprochen, dass den Betroffenen Abfindungen angeboten werden und dass wegen dieser Maßnahme Kündigungen möglichst nicht erfolgen sollen.

Am 30.1.2006 machte die Beklagte Frau T., einer Mitarbeiterin der italienischen Gemeinde in A., ein schriftliches Abfindungsangebot. Diese Mitarbeiterin hat mit der Beklagten einen Dienstvertrag als Sekretärin. In dem Schreiben weist die Beklagte darauf hin, dass die Mitarbeiterin, falls diese in den nächsten Monaten aus dem Dienst der Diözese in beiderseitigem Einvernehmen ausscheidet, entsprechend dem Tarifvertrag 17 Bruttomonatsgehälter als Einmalzahlung erhalten würde und für den Fall, dass sie, entsprechend den im neuen Stellenplan vorgesehenen Arbeitsumfang von sieben Stunden, weiterarbeiten will, eine Teilabfindung von 11,5 Bruttomonatsgehälter erhalten würde. Das Schreiben endet mit der Bitte das Angebot zu prüfen und der Beklagten die Entscheidung schriftlich mitzuteilen.

Frau T. hat das Angebot nicht angenommen, sondern sich an die Klägerin gewandt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte durch dieses Schreiben gegen die Informationspflicht nach § 27 MAVO verstoßen hat, da sie eine Vertragsauflösung an-

geboten habe, ohne dies zuvor der Mitarbeitervertretung mitzuteilen. Ihr müsse die Möglichkeit gegeben werden, eine Aussprache über diese Absicht herbeiführen zu können. Es müsse dabei berücksichtigt werden, dass es sich hierbei um einen konsequenten Abbau der Arbeiterschaft handele, weshalb bereits jede Einzelmaßnahme eine Angelegenheit der Dienstgemeinschaft darstelle.

Die Klägerin beantragt: Festzustellen, dass der Dienstgeber im Falle von Frau T. gegen § 27 MAVO verstoßen hat.

Die Beklagte beantragt: Die Feststellungsklage als unbegründet abzulehnen.

Dazu bringt sie vor, das Angebot an Frau T., das bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in gegenseitigem Einvernehmen zu beenden, sei keine Angelegenheit der Dienstgemeinschaft, sondern würde lediglich das einzelne Arbeitsverhältnis betreffen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass zwischen den Parteien die grundsätzliche Absprache schon erfolgt sei.

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

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

Die gegenseitige Informationspflicht nach § 27 Abs. 1 MAVO besteht über alle Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Damit soll aus Sicht der Klägerin sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung den für die sachgerechte Aufgabenerfüllung notwendigen Informationsstand erhält.

Die Absicht der Beklagten, die bestehenden ausländischen Missionen in die Pfarrgemeinden zu überführen, ist unzweifelhaft eine Angelegenheit, die die Dienstgemeinschaft betrifft: Dies schon deshalb, weil von dem geplanten Wechsel des Dienstgebers 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind. Nur bei entsprechender Information hat die Mitarbeitervertretung z. B. die Möglichkeit, auf die Durchführung sozial begleitender Maßnahmen hinzuwirken, wozu sie nach der gesetzlichen Regelung antragsberechtigt wäre (§ 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO). Der vollständige Abschluss der Maßnahme dürfte auch Auswirkungen auf das Mandat der Klägerin haben.

Zu berücksichtigen ist dabei aber, dass die Information über die Gesamtmaßnahme erteilt worden ist. Es ist zwischen den Parteien unstrittig, dass darüber Gespräche stattgefunden haben. Ebenso ist die Klägerin über die geplanten Schritte informiert, insbesondere auch darüber, dass vorgesehen ist, den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Abfindungsangebote zu machen.

Keine mitarbeitervertretungsrechtlich relevante Maßnahme ist in der Folge jedoch das im Einzelfall einer Mitarbeiterin gemachte Abfindungsangebot. Dieses Angebot betrifft ausschließlich das einzelne Dienstverhältnis.

Durch das Abfindungsangebot wurden auch nicht andere Mitwirkungs- oder Informationsrechte der Klägerin verletzt. Das Abfindungsangebot stellt keine Kündigung oder eine andere Maßnahme dar, die es notwendig gemacht hätte, dass die Klägerin vor Durchführung hätte angehört oder in Kenntnis gesetzt werden müssen.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagten haben gemäß § 17 Abs. 1 MAVO der Klägerin die im Rahmen des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens entstandenen Kosten zu erstatten.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeits-

gerichtshofs 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	Wacker
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht