

**Geschäfts-Nr.: AS 15/07**

Verkündet am 15.06.2007

Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

MAV

**Klägerin**

**gegen**

**Beklagte**

**wegen: §§ 29 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 Nowack und Wacker am 15. Juni 2007

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte gegen § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat, indem sie Frau S. ohne die Beteiligung der Klägerin eingestellt hat.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Rechtsfrage, ob die Mitarbeitervertretung vor Beginn der Beschäftigung von Leiharbeitskräften nach § 29 MAVO zu beteiligen ist.

Frau S. war nach Beendigung ihrer Ausbildung bei der Beklagten als Mitarbeiterin der Beklagten im Bereich Ambulante Dienste befristet auf zwei Jahre beschäftigt. Die Beschäftigung endete am 14.3.2007 mit Ablauf der Befristung.

Die Parteien haben die Einrichtung eines "Jour-Fixe", bei dem alle anstehenden, die gemeinsamen Belange betreffenden Fragen miteinander besprochen werden können. Im Rahmen dieser Einrichtung wurde die Klägerin von der Beklagten in Kenntnis gesetzt, dass beabsichtigt ist, die Mitarbeiterin S. als Leiharbeitskraft der Firma L. in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich weiter zu beschäftigen. Frau S. hatte, nachdem ihr Vertrag mit der Klägerin nicht verlängert worden war, bei der Firma L. einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag unterschrieben. Im Rahmen dieser Gespräche konnte eine Einigung nicht herbeigeführt werden. Die Klägerin hat deshalb gegenüber der Beklagten zum Ausdruck gebracht, dass sie die Angelegenheit als sehr bedeutsam ansehe und deshalb die Durchführung des vorgesehenen Beratungsverfahrens erwarte, damit sie eine schriftliche Begründung der Beklagten erhalte.

Eine weitere Anhörung der Klägerin ist danach nicht erfolgt. Seit 15. März 2007 ist Frau S. als Mitarbeiterin der Firma L. im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses bei der Beklagten beschäftigt, wobei sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausübt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte damit gegen ihr Recht auf Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat. Sie sei zwar über die Planung informiert gewesen, habe jedoch entgegen der Regelung in § 29 MAVO sich nicht ausreichend beteiligen können. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass es sich hierbei um eine besonders wichtige Angelegenheit handele. Bislang sei von Seiten des Dienstgebers stets erklärt worden, dass Leiharbeitskräfte nur dort beschäftigt werden sollen, wo es einen kurzfristigen, nicht vorhersehbaren Bedarf gebe. Dies sei im vorliegenden Fall jedoch gerade nicht der Fall, da Frau S. als Ersatz für reguläres Personal beschäftigt werde. Sie übe ihre bisherige Tätigkeit

aus. Es dürfe auch nicht übersehen werden, dass die Beschäftigung im Rahmen der Personalüberlassung zu einer Veränderung in der Struktur der Zusammenarbeit führe. Insoweit müsse berücksichtigt werden, dass unterschiedliche Weisungsbefugnisse bestehen würden, da die Leiharbeitskräfte nicht Mitarbeiter/innen der Einrichtung seien. Es dürfe auch nicht übersehen werden, dass die unterschiedliche Vergütung Auswirkungen auf die Zusammenarbeit und den Arbeitsfrieden haben könne. Auch sei zu berücksichtigen, dass eine solche Vorgehensweise eine unzulässige Umgehung einer gesetzlichen Regelung sein kann. So sei zu berücksichtigen, dass insoweit das Teilzeitbefristungsgesetz umgangen werden kann. Schlussendlich müsse berücksichtigt werden, dass die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern dazu führe, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung dadurch ersetzt werden würden. Dies würde dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes der Dienstgemeinschaft widersprechen.

**Die Klägerin beantragt:** Festzustellen, dass die Beklagte gegen § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat, indem sie das notwendige Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Maßnahme nicht eingehalten hat.

**Die Beklagte beantragt:** Klagabweisung

Dazu bringt sie vor, nach ihrer Auffassung liege ein Verstoß gegen § 29 MAVO nicht vor. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof habe in seinem Urteil vom 31.11.2006 (M 01/06) festgestellt, „...dass die Aufnahme eines Leiharbeitnehmers zur Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine mitarbeitervertretungsrechtlich bedeutsame Entscheidung darstellt.“ In dem Urteil sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nur beim Einsatz von MAE-Kräften (1-Euro-Jobber) erforderlich sei. Die Information nach § 27 MAVO sei erfolgt.

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

### **Entscheidungsgründe:**

Die Feststellungsklage ist zulässig (1.) und begründet (2.).

#### **1.**

Die Klägerin besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse, da sie geltend macht, dass ihr Beteiligungsrecht vor der Beschäftigung von Frau S. nicht beachtet worden sei. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Feststellung eines Verstoßes zur Folge hat, dass das gesetzlich geregelte Beteiligungsverfahren nachzuholen ist.

#### **2.**

Die Feststellungsklage ist auch begründet. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fällt mitarbeitervertretungsrechtlich unter den Beteiligungstatbestand der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ist die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit anzuhören und ihr die Möglichkeit der Mitberatung einzuräumen. Wie diese Beteiligung zu geschehen hat, ist gesetzlich geregelt (§ 29 Abs. 2 bis 4 MAVO). Zu den Maßnahmen der innerbetrieblichen Information und Zusammenarbeit gehören in erster Linie Organisations- und Verwaltungsentscheidungen des Dienstgebers (Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Aufl., § 29, Rdnr. 3). Die Regelung in § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO dient grundsätzlich dazu, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über getroffene Entscheidungen zu informieren. Dem Beteiligungsrecht unterliegt grundsätzlich nicht die getroffene konkrete einzelne Organisationsentscheidung (Bleistein/Thiel a.a.O.). Von diesem Grundsatz ist in den Fällen eine Ausnahme zu machen, in denen eine einzelne Organisationsentscheidung in ihrer Wirkung erhebliche Auswirkungen auf die Art und Weise der Zusammenarbeit der Mitarbeiter in der Einrichtung hat und die Zusammenarbeit beeinflussen kann, wenn diese Maßnahme nicht nach anderen Vorschriften dem Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegt.

Für den vergleichbaren Fall der Beschäftigung von MAE-Kräften (1-Euro-Jobber) führt der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 30. November 2006 (M 01/06) aus, dass die Einstellung von MAE-Kräften nicht der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 34 MAVO unterliege, sondern unter den Beteiligungstatbestand der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO falle. In diesen Fällen ist nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs das Mitbestimmungsrecht deshalb erforderlich, damit geprüft werden kann, ob die MAE-Kraft gesetzeswidrig für nicht im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Tätigkeiten eingestellt werde.

Diesem Sachverhalt ist die Beschäftigung von Leiharbeitskräften auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht nur vergleichbar, sie hat erheblich nachhaltigere Auswirkungen auf die Dienstgemeinschaft, weshalb das Mitbestimmungsrecht nach § 29 MAVO in einem solchen Fall nach dem Grundsatz „argumentum a minore ad maius“ gelten muss.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass MAE-Kräfte nur für besondere (im öffentlichen Interesse) zusätzliche Tätigkeiten (nicht als Ersatz), darüber hinaus im Beschäftigungsumfang beschränkt (max. 100 Std./Monat) und dazu zeitlich beschränkt (max. 12 Monate) beschäftigt werden dürfen. Demgegenüber bestehen, was die Beschäftigung von Leiharbeitskräften anbelangt, diese Einschränkungen nicht. Lediglich auf Grund der Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Dienstgebern zur Arbeitsleistung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen werden, nicht als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO gelten, liegen die Voraussetzungen von § 34 MAVO, wonach die Einstellung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, nicht vor.

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist auch geboten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch die Beschäftigung von Leiharbeitskräften zwei unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entstehen, die „Stammebelegschaft“ und die „Leiharbeiter“. Auf die „Stammebelegschaft“ sind die Regelungen der MAVO uneingeschränkt anwendbar, auf die „Leiharbeiter“ nur sehr eingeschränkt. Auch im Hinblick auf die Weisungsbefugnis unterscheiden sich die

Gruppen. Insbesondere jedoch entstehen dadurch innerhalb der Einrichtung zwei Gruppen von Beschäftigten, die für dieselbe Tätigkeit unterschiedlich bezahlt werden.

Diese Auswirkungen sind nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz möglich und auch zulässig, ohne dass der einzelne Arbeitnehmer einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot rügen könnte (vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28.2.2006 – 13 Ta BV 56/05 –).

Im kirchlichen Bereich ist jedoch zu berücksichtigen, dass Unterschiede zum weltlichen Betriebs- und Personalvertretungsrecht dann notwendig sind, wenn diese ihren Grund im Sendungsauftrag der Kirche haben. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, hängt von den näheren Umständen des Einzelfalls ab. Um dies im Einzelfall beurteilen zu können, ist von Bedeutung, dass die Mitarbeitervertretung zumindest folgende Umstände kennt: den Aufgabenbereich der Leiharbeitskraft, findet ein Ersatz von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen statt, die geplante Dauer der Beschäftigung, den Dienstgeber der Leiharbeitskraft u.a.

Damit die Mitarbeitervertretung dies prüfen kann, ist die Beteiligung nach § 29 Abs. Nr. 1 MAVO geboten. Der Informationsanspruch nach § 27 Abs. 2 MAVO genügt diesen Anforderungen nicht, da das Beteiligungsrecht nach § 29 MAVO umfassender ist und aufgrund des gesetzlich geregelten Verfahrens die Position eine stärkere Form der Mitwirkung darstellt.

### **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 keine grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Die vorliegende Rechtssache hat deshalb keine grundsätzliche Bedeutung, weil durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshof vom 30. November 2006 (M 01/06) die Rechtsfrage für einen vergleichbaren Fall entschieden worden ist.

**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	Nowack	Wacker
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht