

Geschäfts-Nr.: AS 09/14

Verkündet am 11.04.2014

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 1a Abs. 2 MAVO¹

Beigeladene:

1. Diözese Rottenburg-Stuttgart
2. Mitarbeitervertretung

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

3. Mitarbeitervertretung
4. Mitarbeitervertretung
5. Mitarbeitervertretung
6. Mitarbeitervertretung
7. Mitarbeitervertretung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Thun und Zaphiriou am 11.04.2014

für Recht erkannt:

1. Die Zusammenlegung der Einrichtungen Kinder- und Familienzentrum V., Altenhilfe Region T., Altenhilfe Region R., Altenhilfe Region S., Altenhilfe Region T., Behindertenhilfe H. und Behindertenhilfe B. in eine Einrichtung mit Wirkung zum 01.03.2014 wird für unwirksam erklärt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Frage, ob die von der Beklagten durchgeführte Einrichtungsänderung der Stiftung S. rechtsmissbräuchlich war.

Bei der Beklagten handelt es sich um eine kirchliche Stiftung. Das Aufgabengebiet der Stiftung umfasst im Wesentlichen die Bereiche der Altenhilfe, der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe.

Unter der Bezeichnung Kinder- und Familienzentrum im Bereich V. betreibt sie ein Kinder- und Familienzentrum. In dieser Einrichtung sind 201 Mitarbeiter beschäftigt. Die zu dieser Einrichtung gehörenden Häuser sind auf die Gemeinden T., D. und D. verteilt.

Unter der Bezeichnung Altenhilfe Region T. betreibt sie in T. das Altenzentrum St. A. und das Altenzentrum B. Zu dieser Einrichtung gehören auch noch Häuser in M. und F. Insgesamt sind in dieser Einrichtung 204 Mitarbeiter beschäftigt.

Unter der Bezeichnung Altenhilfe Region R. betreibt sie das Altenzentrum St. E., zu der auch Häuser in Z. und D. gehören. In dieser Region sind 194 Mitarbeiter tätig.

Unter der Bezeichnung Altenhilfe Region S. mit insgesamt 236 Mitarbeitern betreibt sie das Altenzentrum St. J., zu der auch Häuser in T. und W. gehören.

Unter der Bezeichnung Altenhilfe Region T. betreibt sie das Altenzentrum L. und das Altenzentrum St. M., zu der auch ein Haus in G. gehört.

Unter der Bezeichnung Behindertenhilfe H. betreibt sie die Einrichtung H.. In dieser Einrichtung sind einschließlich der Stiftungsverwaltung und Landwirtschaft 567 Mitarbeiter beschäftigt.

Unter der Bezeichnung Behindertenhilfe Baidt betreibt sie das Altenzentrum S. In dieser Einrichtung sind 146 Mitarbeiter beschäftigt.

Die aufgeführten Einrichtungen sind von der Beklagten Ende 2009 mit Genehmigung des Bischöflichen Ordinariats gemäß § 1a Abs. 2 MAVO gebildet worden. In allen Einrichtungen wurden bei den MAV-Wahlen 2010 Mitarbeitervertretungen gewählt.

Die genannten Einrichtungen werden jeweils von einem Einrichtungsleiter geleitet, der im Verhältnis zu den Mitarbeitern über sämtliche mitarbeitervertretungsrechtlich relevanten Befugnisse verfügt. Insbesondere besitzt er das Weisungsrecht und im

Rahmen des vom Vorstand genehmigten Wirtschaftsplans auch die Berechtigung zur Einstellung von Mitarbeitern. Vor der Kündigung eines Mitarbeiters muss der Einrichtungsleiter sich die Zustimmung bei der Justiziarin der Beklagten einholen.

Anfang Oktober 2013 wurden die Mitarbeitervertretungen im Bereich der Stiftung darüber informiert, dass die Stiftung beabsichtigt, mit Beginn der neuen Wahlperiode eine einzige Mitarbeitervertretung für den Gesamtbereich der Einrichtung „Stiftung St. F.“ gemäß § 1a Abs. 2 MAVO zu bilden. Zugleich wurden die Mitarbeitervertretungen zu einem Anhörungs- und Mitberatungstermin auf den 22.10.2013 eingeladen. Eine Einigung der Beteiligten konnte weder bei diesem noch bei den Folgeterminen gefunden werden.

Die Beklagte beantragte am 08.11.2013 beim Bischöflichen Ordinariat die Genehmigung, dass die Stiftung St. F. als eine Einrichtung im Sinne von § 1a Abs. 1 MAVO gilt. Mit Bescheid vom 13.02.2014 wurde die beantragte Genehmigung erteilt. Wegen der Einzelheiten wird auf den Bescheid des Bischöflichen Ordinariats vom 13.02.2014 Bezug genommen.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin, die von der Beklagten getroffene Regelung für unwirksam zu erklären und bringt dazu vor, der Rechtsträger habe die ihm eingeräumte Regelungskompetenz missbräuchlich ausgeübt. Es müsse berücksichtigt werden, dass der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalvertretungsgesetze korrespondiere. Von einer missbräuchlichen Regelung sei dann auszugehen, wenn durch die Regelung nicht sichergestellt wird, dass eine ordnungsgemäße Interessenvertretung der Mitarbeiter vorhanden ist.

In diesem Zusammenhang müsse berücksichtigt werden, dass aufgrund der bestehenden Entfernungen der Betriebsteile vom „Hauptbetrieb“ eine sachgerechte Vertretung der Mitarbeiter der Betriebsteile nicht erwartet werden könne. In diesem Zusammenhang sei darauf abzustellen, ob die Mitarbeitervertretung in der Lage ist, kurzfristig zu einer Sitzung zusammen zu kommen. Ob dies möglich ist, müsse anhand der bestehenden Verkehrsverbindungen ermittelt werden. Im vorliegenden Fall sei von weiten Entfernungen auszugehen. Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass sämtliche Einrichtungen bisher über eine relative Eigenständigkeit verfügt hätten. Die jeweiligen Einrichtungsleiter hätten über die dafür notwendigen Be-

fugnisse verfügt. Diesen Bedenken könne auch nicht dadurch entgegengetreten werden, dass bei der Wahl der Mitarbeitervertretung von der Möglichkeit nach § 6 Abs. 3 MAVO Gebrauch gemacht werde. Nach dieser Regelung kann in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbstständig geführten Stellen der Dienstgeber eine Regelung treffen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbstständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 MAVO durch einen Vertreter in der Mitarbeitervertretung vertreten werden. Dies sei kein Äquivalent zu einer eigenen Mitarbeitervertretung. Im Übrigen sei eine derartige Regelung von der Zustimmung der Mitarbeitervertretungen abhängig. In diesem Zusammenhang sei von Bedeutung, dass die einzelnen Einrichtungen auf unterschiedlichen Gebieten tätig sind. Es müsse berücksichtigt werden, dass zum Beispiel bei den Dienstplänen die Anforderungen bei der Altenhilfe, der Behindertenhilfe oder der Jugendhilfe unterschiedlich seien. Schon dies spreche gegen eine Vereinheitlichung von Entscheidungen auf eine einzige Mitarbeitervertretung. Dasselbe gelte auch für die unterschiedlichen Haus- und Heimordnungen. Für die Mitarbeiter würde die Änderung der Einrichtung auch bedeuten, dass zukünftig für den einzelnen Mitarbeiter die Versetzung von einem Bereich in einen anderen lediglich eine Umsetzung innerhalb der Einrichtung darstellen würde und keine zustimmungspflichtige Maßnahme nach § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO wäre.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Zusammenlegung der bisher eigenständigen Teileinrichtungen Kinder- und Familienzentrum, Altenhilfe Region T., Altenhilfe Region R., Altenhilfe Region S., Altenhilfe Region T., Behindertenhilfe H. und Behindertenhilfe B. in eine Einrichtung mit Wirkung zum 01.03.2014 unwirksam ist und nicht der Rechtsnorm des § 1a MAVO entspricht.

2. Es wird festgestellt, dass das Kinder- und Familienzentrum, die Altenhilfe Region T., die Altenhilfe Region R., die Altenhilfe Region S., die Altenhilfe Region T., die Behindertenhilfe H. und die Behindertenhilfe B. Einrichtungen im Sinne des § 1 MAVO sind und jeweils Mitarbeitervertretungen bilden.

3. Es wird festgestellt, dass die sieben Mitarbeitervertretungen, nämlich die MAV KiFaz, die MAV AH Region T., die MAV AH Region R., die MAV AH Region S., die MAV AH Region T., die MAV BH H. und die MAV BH B. für ihre Einrichtungen weiter zuständig sind.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, dass in allen Arbeitsverhältnissen die Beklagte Dienstgeberin sei. Hieraus ergebe sich, dass jeder Mitarbeiter Anspruch auf Gleichbehandlung besitze. Sie sei verpflichtet, für jeden Mitarbeiter die gleichen Rechte und Pflichten sicherzustellen. Es könne daher nicht sein, dass in den einzelnen Einrichtungen unterschiedliche Regelungen existierten. Dies gelte vor allem für die Kernelemente des Arbeitsverhältnisses. Nach der bisherigen Regelung müsse sich die Beklagte mit sieben Mitarbeitervertretungen ins Benehmen setzen. Eine Folge davon sei, dass nicht in allen Einrichtungen die gleiche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit oder zur Auszahlung von Mehrarbeitsstunden bestehe, was wiederum zur Folge habe, dass bei gleicher Ausgangslage die Mitarbeiter unterschiedlich behandelt würden. Die Klägerin übersehe darüber hinaus, dass die gesamte Verwaltung mit den Abteilungen Personal und Recht, Finanzbuchhaltung, Leistungsabrechnung, Controlling, IT, dem Bau- und Gebäudereferat sowie dem Referat Kommunikation zentral in H. angesiedelt sei. Auch die Vorstände der Beklagten sowie die Leitungen der einzelnen Aufgabenfelder hätten ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. Daraus ergebe sich, dass alle wesentlichen Entscheidungen in H. getroffen würden. Im Übrigen sei es auch bereits jetzt so, dass die einzelnen Häuser an unterschiedlichen Orten seien. Bereits nach der bisherigen Situation seien Fahrzeiten für die Mitarbeitervertretung notwendig gewesen. Bei den einzelnen Einrichtungsleitern sei darüber hinaus zu berücksichtigen, dass deren Selbstständigkeit nicht uneingeschränkt sei. Sie hätten nur ein uneingeschränktes fachliches Weisungsrecht. Was die Berechtigung zur Einstellung anbelangt, so sei dies nur im Rahmen des Plans, der vom Vorstand vorgegeben sei, möglich. Auch das Kündigungsrecht sei von der Zustimmung abhängig. Was die unterschiedlichen Aufgabenfelder anbelangt, weist die Beklagte darauf hin, dass dies auch in anderen Einrichtungen, wie zum Beispiel bei den Caritasverbänden, der Fall

sei. Sie habe den Mitarbeitervertretungen auch den Vorschlag gemacht, durch das Wahlverfahren sicherzustellen, dass aus allen Arbeitsbereichen und Arbeitsfeldern entsprechende Vertreter gewählt werden könnten. Auf diese Weise sei eine ordnungsgemäße Interessenvertretung für alle Arbeitsfelder gewährleistet. Im Übrigen seien die Unterschiede in den verschiedenen Aufgabenfeldern nicht so groß, wie von der Klägerin dargestellt. Es müsse berücksichtigt werden, dass viele Interessen in allen Bereichen gleich gelagert seien. Aus der Sicht der Mitarbeitervertretung sei eine größere Mitarbeitervertretung von Vorteil.

Durch Beschluss vom 22.03.2014 wurde gemäß § 9 KAGO die Beiladung der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der übrigen betroffenen Mitarbeitervertretungen angeordnet.

Die Mitarbeitervertretungen des Kinder- und Familienzentrums V., der Altenhilfe Region R., der Altenhilfe Region S., der Altenhilfe Region T. und der Behindertenhilfe B. waren in der mündlichen Verhandlung vertreten. Sie haben dieselben Bedenken wie die Klägerin gegen die geplante Maßnahme geäußert.

Die beigeladene Diözese ist dagegen der Auffassung, dass die Änderung nicht rechtsmissbräuchlich ist, weshalb sie auch die Genehmigung erteilt habe.

Die Beigeladenen 2., 4., 5., 6. und 7. beantragen:

Wir schließen uns dem Antrag der Klägerin an.

Die Beigeladene 1. beantragt: Klageabweisung.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist, soweit sie zulässig ist, auch begründet.

I.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Die Klägerin begehrt festzustellen, dass die von der Beklagten nach § 1a Abs. 2 MAVO getroffene Entscheidung unwirksam ist. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

2. Für den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der getroffenen Organisationsentscheidung (Klageantrag 1) besitzt die Klägerin das erforderliche Feststellungsinteresse, nicht dagegen für die weiteren Klageanträge.

a. Das Feststellungsinteresse ist für die Feststellungsklage neben den allgemeinen Sachurteilsvoraussetzungen eine zusätzliche Prozessvoraussetzung. Ihr Fehlen führt zur Unzulässigkeit der Klage.

Ein Feststellungsinteresse besteht grundsätzlich nur dann, wenn dem subjektiven Recht des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit dadurch droht, dass der Beklagte es ernstlich bestreitet oder sich eines Rechts gegen den Kläger berührt und wenn das erstrebte Urteil geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen (BGH NJW 680, 2507).

aa. Diese Voraussetzungen liegen für den Klageantrag 1 vor. Zwischen den Parteien besteht ein Streit über die Wirksamkeit der von der Beklagten getroffenen Organisationsentscheidung.

bb. Bezüglich der Klageanträge 2 und 3 besteht die gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit dagegen nicht. Die Klägerin erstrebt die Feststellung, dass in den bisherigen Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist und dass diese Mitarbeitervertretungen für ihre Einrichtungen weiter zuständig sind.

Diese Feststellungen hängen von der Entscheidung über den Klageantrag 1 ab. Im Falle der Unwirksamkeit der angefochtenen Organisationsentscheidung verbleibt es beim früheren Zustand. Die Ergebnisse, die mit den beantragten Feststellungen erreicht werden sollen, ergeben sich aus der gesetzlichen Regelung.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass zwischen den Parteien kein Streit darüber besteht, dass für den Fall der Unwirksamkeit der Organisationsentscheidung die bisherigen Mitarbeitervertretungen mit den entsprechenden Zuständigkeiten zu bilden sind. In Anbetracht des vorliegenden Verfahrens wurde in der Einrichtung der Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung verschoben.

Die Klage ist insoweit als unzulässig abzuweisen.

II.

Die Klage ist im Klageantrag 1 auch begründet. Die von der Beklagten getroffene Entscheidung, dass alle Einrichtungen der Stiftung St. F. als eine Einrichtung im Sinne von § 1a Abs. 2 MAVO gelten, ist rechtsmissbräuchlich i. S. v. § 1 Abs. 2 S. 3 MAVO.

1. In kirchlichen Einrichtungen, Dienststellen und sonstigen selbstständig geführten Stellen ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden (§ 1 MAVO i. V. m. § 1a Abs. 1 MAVO).

Diese Verpflichtung kann nicht durch eine anderweitige Regelung oder Vereinbarung abweichend geregelt werden, sieht man davon ab, dass das Bischöfliche Ordinariat besondere Regelungen (wie zum Beispiel für Gesamtmitarbeitervertretungen oder Sondervertretungen) treffen kann, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist (§ 55 MAVO).

2. Abweichend von diesem Grundsatz kann der Rechtsträger nach Anhörung betroffener Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt.

Voraussetzung dafür ist, dass die vom Dienstgeber getroffene Regelung durch den Ordinarius genehmigt wird.

Eine solche Organisationsentscheidung steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass die Entscheidung nicht rechtsmissbräuchlich sein darf (§ 1a Abs. 2 MAVO).

a. Das vorgeschriebene Anhörungsverfahren wurde von der Beklagten ordnungsgemäß durchgeführt. Die betroffenen Mitarbeitervertretungen haben in einem solchen Fall nach § 29 Abs. 1 Nr. 20 MAVO das Recht der Anhörung und Mitberatung.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 02.10.2013 die Mitarbeitervertretungen der Einrichtung H. darüber informiert, dass es nach Auffassung des Dienstgebers zur Schaffung einheitlicher Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig sei, eine einzige Mitarbeitervertretung für den Gesamtbereich der Einrichtung zu bilden. Dies vereinfache die Kommunikation und helfe dabei, die Ungleichheiten zu beseitigen. Zugleich hat die Beklagte zu einem Besprechungstermin eingeladen. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 10.10.2013 Bedenken angemeldet, weil sie aufgrund der weitläufigen Verteilung der Einrichtungen und der Verschiedenheit der angebotenen Dienstleistungen die Wahrung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Interessen durch eine Mitarbeitervertretung als nicht gegeben ansieht. Die Beklagte hat die Klägerin mit Schreiben vom 08.11.2013 regelungsgemäß auch darüber informiert, dass sie bei ihrer Auffassung verbleibt. Zugleich hat sie auch die erforderliche Genehmigung beim Bischöflichen Ordinariat beantragt.

b. Diese Genehmigung wurde der Beklagten am 13.02.2014 erteilt. In der Genehmigung wird darauf hingewiesen, dass innerhalb der Diözese drei große Sondervertretungen existieren, die auf das ganze Gebiet der Diözese verstreut seien. Dieser Umstand stehe einer sehr guten Mitarbeitervertretungsarbeit aber nicht entgegen.

c. Aufgrund seines Organisationsrechts darf der kirchliche Rechtsträger regeln, was als Einrichtung im Sinne der Ordnung gilt.

aa. Voraussetzung dafür ist zunächst, dass alle Einzeleinrichtungen demselben Rechtsträger zuzuordnen sind. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall erfüllt. Die Beklagte ist auch Dienstgeberin für alle in den Einzeleinrichtungen beschäftigten Mitarbeiter.

bb. Bei der Organisationsentscheidung ist der Dienstgeber aber nicht völlig frei, sondern hat darauf zu achten, was als Einrichtung gilt.

Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Da eine gesetzliche Definition des Betriebsbegriffs fehlt, ist von dem von der Rechtsprechung entwickelten Begriff auszugehen (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 27.04.2012, M 01/12). Danach ist als Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt (BAG, Urteil vom 21.07.2004, 7 ABR 57/03).

Die von der Beklagten getroffene Organisationsentscheidung berücksichtigt diesen Umstand. Es geht ihr bei ihrer Entscheidung gerade darum, aus mehreren Einrichtungen eine Einrichtung zu bilden.

cc. Der Dienstgeber hat im Rahmen seiner Organisationsentscheidung einen Ermessensspielraum. Dieser gibt ihm die Möglichkeit, mehrere Stellen zu einer einheitlichen und selbstständigen Einrichtung zusammenzufassen. Er kann auch räumlich getrennte Einrichtungen unter einer einheitlichen Leitung zu einer Einrichtung zusammenfassen oder auch unter einem Dach arbeitende, eigenständige Stellen als getrennte Einrichtungen führen, insbesondere wenn diese Einheiten unterschiedliche Aufgaben haben.

dd. Im Rahmen dieser Entscheidungsmöglichkeiten muss der Dienstgeber aber darauf achten, dass die neugebildete Einrichtung so abgegrenzt wird, dass eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, a. a. O.). Er hat dabei auch darauf zu achten, dass die Einrichtung so zu bilden ist, dass sie ihre Aufgaben als eine Interessenvertretung für die Mitarbeiter tatsächlich wahrnehmen kann (Beyer, in: Freiburger Kommentar MAVO, § 1a, Rn. 19).

Um die Auswirkung der Änderung in diesem Zusammenhang beurteilen zu können, ist ein Vergleich des bisherigen Zustandes mit dem neu geschaffenen von Bedeutung.

Wie bereits ausgeführt, sind sämtliche betroffenen Einzeleinrichtungen als eine Einrichtung im Sinne von § 1 MAVO anzusehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Einrichtungen auf der bisherigen Basis das Ergebnis einer vom Dienstgeber getroffenen Regelung nach § 1a Abs. 2 MAVO waren.

Die zu den Einrichtungen gehörenden Häuser befinden sich zu einem großen Teil nicht am selben Ort, aber in derselben Region. In einem Fall beträgt die Entfernung der Häuser des Kinder- und Familienzentrums V. fast 50 km. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Häuser der Einzeleinrichtungen in der Regel weniger als 20 km voneinander entfernt liegen.

Bei der neu geschaffenen Einrichtung vergrößern sich die Entfernungen zum Stiftungssitz in H., an dem die Mitarbeitervertretung ansässig ist, ganz erheblich. Die Entfernung von H. nach B. beträgt mehr als 150 km. Die durchschnittliche Entfernung zum Sitz der Mitarbeitervertretung liegt bei mehr als 40 km.

Es ist festzustellen, dass die Kommunikation der Mitarbeiter mit ihrer Mitarbeitervertretung dadurch erschwert wird. Auch die Möglichkeiten, die die neuen Kommunikationsmittel bieten, gleichen dies nicht aus. Das persönliche Gespräch kann bei beruflichen, teilweise auch die Privatsphäre betreffenden Problemen durch ein Telefongespräch oder eine andere elektronische Kommunikationsform nicht ersetzt werden.

Weiter ist zu berücksichtigen, dass zu den bisherigen Einzeleinrichtungen bis zu vier Häuser gehört haben. Durch die neugebildete Einrichtung erhöht sich diese Zahl auf 18 Häuser. Die Anzahl der Mitarbeiter hat sich mit der neu gebildeten Einrichtung auf über 1.500 erhöht. Für eine Einrichtung dieser Größe sind 15 Mitglieder für die Mitarbeitervertretung zu wählen. Bisläng gehörten zu den Einzeleinrichtungen zwischen 146 bis 567 Mitarbeiter. Die Anzahl der Mitarbeitervertreter für jede der Einzeleinrichtungen belief sich auf 7 bis 11.

Dieser Vergleich macht deutlich, dass vor allem die nach der Mitarbeiterzahl kleineren Einrichtungsteile nicht mehr erwarten können, in der Mitarbeitervertretung vertreten zu sein.

Hieran würde auch die angebotene Abweichung vom Mehrheitswahlprinzip durch eine vom Dienstgeber zu treffende Regelung nach § 6 Abs. 3 MAVO, für die die notwendige Zustimmung der Mitarbeitervertretung ohnehin nicht gesichert wäre, wenig ändern. Wie bereits erwähnt, gehören zu den Einzeleinrichtungen bis zu vier Häuser.

Zu berücksichtigen ist weiter, dass die Neuregelung auf die Aufgabenbereiche der Einzeleinrichtungen nicht mehr abstellt. Die jetzige Einrichtung umfasst alle Aufgabengebiete der Stiftung. Die Einzeleinrichtungen sind im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Altenhilfe und der Behindertenhilfe tätig. Die Arbeitsabläufe in diesen unterschiedlichen Bereichen sind in weiten Teilen nicht vergleichbar. Allein der Umstand, dass in der Altenhilfe und Behindertenhilfe eine 24-Stunden-Versorgung gewährleistet werden muss und deshalb in Schichten gearbeitet wird, führt nicht dazu, dass die Interessen und Anforderungen an die Mitarbeiter in den verschiedenen Bereichen gleich sind. Entsprechendes gilt, wenn im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung notwendig ist.

Die Nichtvergleichbarkeit wird auch daraus sichtbar, dass die jeweiligen Tätigkeiten sehr unterschiedliche Anforderungen an den Mitarbeiter stellen, was auch durch die Notwendigkeit unterschiedlicher Ausbildungen deutlich wird.

In diesem Zusammenhang ist noch darauf hinzuweisen, dass die Interessen der Mitarbeiter nicht nur von den arbeitsvertraglichen Regelungen wie Urlaubsregelungen, Fortbildungsangebote und Ähnliches bestimmt werden. Die mit der täglichen Arbeit verbundenen Anforderungen und Aufgaben führen zu speziellen Problemen.

Bei der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, dass die bisherigen Einzeleinrichtungen jeweils über eine eigene Mitarbeitervertretung verfügt haben. Die Größe der einzelnen Einrichtungen mit mindestens 146 Mitarbeitern gibt aus mitarbeitervertretungsrechtlicher Sicht keinen Anlass für eine Änderung.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass in allen Einzeleinrichtungen eine Einrichtungsleitung mit den wesentlichen Leitungs- und Weisungsbefugnissen vorhanden ist. Die jeweiligen Einrichtungsleiter sind an die Vorgaben des vom Vorstand der Stiftung genehmigten Wirtschafts- und Stellenplans gebunden, üben jedoch in diesem Rahmen die Leitungsfunktion selbstständig aus. Hieran ändert auch der Umstand

nichts, dass die gesamte Verwaltung mit der Personalverwaltung, Buchhaltung, Leistungsabrechnung und anderes in H. angesiedelt ist.

Die Gesamtabwägung aller aufgeführten Umstände, vor allem die Vielzahl der Teileinrichtungen, deren Entfernung zueinander und die verschiedenen Aufgabenbereiche, führt dazu, dass aus mitarbeitervertretungsrechtlicher Sicht von einer erheblichen Verschlechterung auszugehen ist. Aus diesem Grund kann die gebildete Einrichtung auch nicht mit einer Sondervertretung, die für den gesamten Bereich der Diözese zuständig ist, verglichen werden. In einer Sondervertretung werden Mitarbeiter, die alle in einem ganz bestimmten Bereich tätig sind, zusammengefasst

Als Vorteil kann dagegen nur berücksichtigt werden, dass zu erwarten ist, dass in Zukunft Dienstvereinbarungen für die gesamte Einrichtung einheitlich abgeschlossen werden würden. Für den Dienstgeber hätte es sicher den Vorteil, dass er sich nur noch mit einer Mitarbeitervertretung auseinandersetzen müsste.

Insgesamt ist die neugebildete Einrichtung für die Mitarbeiter so nachteilig, dass deren Bildung als missbräuchlich anzusehen ist.

III.

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

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2a KAGO). Die entscheidende Rechtsfrage wurde bislang obergerichtlich noch nicht entschieden und hat Bedeutung über den vorliegenden Fall hinaus.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils 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 103-5369 – 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

Thun

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Zaphiriou

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht