

Otto Ziegler
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV [REDACTED]
[REDACTED]

Klägerin

Proz.Bev: [REDACTED]

gegen

[REDACTED]
[REDACTED]

Beklagte

Proz.Bev: [REDACTED]

wegen:¹ Unterlassung der Beschäftigung u.a.

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart, soweit nichts anderes vermerkt ist.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Baur und Wiggerhauser am 13.11.2023

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Beklagte hat die Kosten und Auslagen der Klägerin, einschließlich der Kosten die im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten entstanden sind, zu tragen
3. Die Revision wird zugelassen.

Streitwerte:

bis 13.11.2023: AS 12/23	5000,00 €
AS 14/23	5000,00 €
danach:	10.000,00 €

Tatbestand

- 1 Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Voraussetzungen und das einzuhalten-
de Verfahren bei der Bestellung zu Mitarbeitern in leitender Stellung nach der MAVO
der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

- 2 Bei der Beklagten handelt es sich um ein katholisches Krankenhaus in Stuttgart. Der
Krankenhausträger, [REDACTED], ist ein korporatives Mit-
glied des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart, weshalb die Satzung
des Verbandes für die Einrichtung maßgebend ist. In der Satzung vom 27.09.2014
(aktuelle Fassung vom 09.10.2021) wird in § 2 Abs. 5 die Grundordnung des kirchli-
chen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen.
Das Krankenhaus verfügt mit seinen verschiedenen Fachkliniken über mehr als 750
Betten mit etwa 2000 Beschäftigten. Die Klägerin ist die gewählte Mitarbeitervertre-
tung.

- 3 In der Satzung des Caritasverbandes ist für die in Streit stehenden Fragen folgendes
geregelt:
 - § 2 Abs. 1: Der Diözesan Caritasverband ist die vom Bischof von Rottenburg-
Stuttgart anerkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der
katholischen Caritas in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.
 - § 2 Abs. 2: Er ist ein privater Verein von Gläubigen mit kanonischer Rechtspers-
önlichkeit im Sinne der Canones (cc.) 299,321-326 des Codex Iuris Canonici
(Codex des kanonischen Rechts). Er erlangte durch Eintragung in das Vereins-
register die Rechtsfähigkeit nach bürgerlichem Recht.
 - § 3 Abs. 3: Der Diözesan Caritasverband steht unter dem Schutz und der Auf-
sicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart.

- 4 Zur bischöflichen Aufsicht ist in der Satzung noch weiter geregelt:
 - § 22 Bischöflicher Aufsicht
 - Abs. 1: Der Verein steht gemäß cc. 305, 323 CIC unter kirchlicher Aufsicht. Die
Aufsicht wird wahrgenommen durch den Bischof der Diözese Rottenburg-
Stuttgart. Zur Wahrnehmung der Aufsichtsrechte steht in der bischöflichen Auf-
sicht das Recht zu, sich über alle Angelegenheiten des Vereins in geeigne-
ter Weise zu unterrichten.
 - Abs. 2: Der Zustimmung des Bischofs bedürfen nach cc. 299 § 3, 325 und 324
§ 2 CIC:
 - Nr. 1: Änderung der Satzung;
 - Nr. 2: Errichtung, Erwerb, Veräußerung und Auflösung von Rechtsträgern sowie
Erwerb, Veräußerung oder Aufgabe von Beteiligungen;

Nr. 3: Gesellschaftsverträge, Beteiligung- und Unternehmensverträge i. S. der §§ 291 und 292 Abs. 2 AktG jeder Art und deren Änderungen.

Abs. 3: Genehmigungspflichtige Maßnahmen sind der kirchlichen Aufsicht im Voraus anzuzeigen und dürfen nicht vor Erteilung der Zustimmung vollzogen werden.

Abs. 4: Im Rahmen der Informationspflicht übermittelt der Verband der bischöflichen Aufsicht der Diözese Rottenburg-Stuttgart den Wirtschaftsplan innerhalb von 4 Monaten nach Beginn des Geschäftsjahres sowie den geprüften Jahresabschluss innerhalb von 7 Monaten nach Ende eines Geschäftsjahres.

Abs. 5: Die Auflösung des Vereins ist der kirchlichen Aufsicht im Voraus anzuzeigen.

Abs. 6: Die kirchliche Aufsicht kann Maßnahmen der Vereinsorgane, die gegen geltendes kirchliches oder staatliches Recht verstoßen, beanstanden und verlangen, dass sie innerhalb einer bestimmten Frist aufgehoben oder rückgängig gemacht werden. Beanstandende Maßnahmen dürfen nicht vollzogen werden. Trifft ein Vereinsorgan eine durch Gesetz oder Vereinssatzung gebotene Maßnahme nicht, so kann die kirchliche Aufsicht anordnen, dass die Maßnahme innerhalb einer bestimmten Frist durchgeführt wird.

- ⁵ Mit Schreiben vom 09.08.2023 informierte die Beklagte die Klägerin darüber, dass im Rahmen des Projekts „Restrukturierung“ zwei Personen rückwirkend zum 01.05.2023 als Leitende Angestellte eingestellt worden sind und deren Tätigkeit zum 30.04.2025 befristet ist. Es wurde darüber hinaus in dem Schreiben mitgeteilt, dass [REDACTED] und [REDACTED] als Managerinnen Erlös- und Leistungssteuerung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden tätig sind und diese organisatorisch unter der Geschäftsführung geführt werden.
- ⁶ Auf diese Mitteilung bat die Klägerin am 10.08.2023 um die Vorlage der Genehmigung des Ordinarius der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Nachdem von Dienstgeberseite eine Antwort ausgeblieben ist, erinnerte der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 14.08.2023 unter Fristsetzung an die Erledigung. Auf Einladung des Geschäftsführers der Beklagten fand am 17.08.2023 eine gemeinsame Besprechung statt, die ohne Ergebnis geblieben ist. Mit Schreiben vom 18.08.2023 teilte die Beklagte mit, dass beim Bischöflichen Ordinariat ein Antrag auf Genehmigung gestellt werden wird.
- ⁷ Die Klägerin sieht ihr Beteiligungsrecht verletzt und hat am 23.08.2023 Klage erhoben mit dem Ziel, die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen zu untersagen, bis das Verfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO durchgeführt und die Genehmigung des Ordinarius vorliegt bzw. ein Verfahren nach § 34 MAVO abgeschlossen ist.

Zugleich hat sie zur Sicherung ihrer Rechte einen Unterlassungsanspruch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens geltend gemacht. Das kirchliche Arbeitsgericht hat mit Beschlüssen vom 28.08.2023 und der Nichtabhilfeentscheidung vom 25.09.2023 den Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung abgelehnt (AS 11/23 und AS 13/23).

- 8 Die Klägerin bringt vor, die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen sei unter keinem Aspekt zulässig, da die mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte verletzt worden seien. In der diözesanen MAVO sei bestimmt, dass die Entscheidung des Dienstgebers nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 und 4 MAVO der Genehmigung des Ordinarius bedarf, wenn der Rechtsträger der Kirchengemeinde unterliegt. In § 2 Abs. 3 der Satzung des Caritasverbandes sei ausdrücklich geregelt, dass der Caritasverband unter dem Schutz und der Aufsicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart stehe. Die vom Gericht in den Beschlüssen im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens zum Ausdruck gebrachte Rechtsauffassung, dass eine Genehmigung des Ordinarius nicht erforderlich sei, sei unzutreffend. In diesem Zusammenhang müsse berücksichtigt werden, dass in den bisherigen Fällen, in denen es um die Bestellung zu Mitarbeitern in leitender Stellung gegangen sei, stets eine Genehmigung des Ordinarius eingeholt worden wäre. Dies sei nach wie vor auch die Rechtsauffassung des Bischöflichen Ordinariats. Die Genehmigungspflicht diene der Sicherung der Einheitlichkeit der Anwendung der MAVO bei der Benennung von Leitenden Mitarbeitern.
- 9 Der rechtswidrige Zustand sei auch nicht durch das mit Schreiben vom 28.08.2023 eingeleitete Beteiligungsverfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO beendet worden, da keine Genehmigung des Ordinarius eingeholt worden sei. In diesem Zusammenhang rügt die Klägerin zusätzlich, dass zum Einigungsgespräch am 13.09.2023 nicht die gesamte Mitarbeitervertretung eingeladen worden sei sondern, lediglich der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung und dessen beide Stellvertreter.
- 10 Ergänzend weist die Klägerin darauf hin, dass auch ein Verstoß gegen § 34 Abs. 1 MAVO vorliege, da eine Bestellung zum Leitenden Mitarbeiter erst nach Durchführung eines normalen Einstellungsverfahrens erfolgen dürfe. Aus diesem Grund hat die Klägerin die Klage mit Schriftsatz vom 20.10.2023 erweitert und beantragt die Unterlassung der Beschäftigung bis zum Abschluss des notwendigen Zustimmungsverfahrens.

11 Darüber hinaus beantragt sie im Rahmen einer Klageerweiterung noch die Feststel-
lung eines Verstoßes nach § 34 MAVO und die Feststellung, dass bei der Bestellung
nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 u. 4 MAVO es neben der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
auch einer Genehmigung durch den Ordinarius bedarf. Dazu bringt sie vor, dass auf-
grund der Befristung der Beschäftigung der Mitarbeiterinnen bis zum 30.04.2025
nicht ausgeschlossen werden könne, dass deren Tätigkeit endet, bevor eine rechts-
kräftige Entscheidung der zweiten Instanz vorliegt.

12 **Die Klägerin beantragt:**

13 **AS 12/23**

14 1.a. Die Beklagte wird verurteilt, die Beschäftigung von [REDACTED]
als Managerin Erlös- und Leistungssteigerung zu unterlassen, bis die Zu-
stimmung der Klägerin nach § 34 MAVO zur Einstellung von [REDACTED]
[REDACTED] eingeholt und die Zustimmung der Klägerin hierzu erteilt oder
kirchenarbeitsgerichtlich ersetzt worden ist.

15 b. Die Beklagte wird verurteilt, die Beschäftigung von [REDACTED]
[REDACTED] Erlös- und Leistungssteigerung zu unterlassen, bis die Betei-
ligung der Klägerin gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO erfolgt und gegebe-
nenfalls die Genehmigung des Ordinarius vorliegt bzw. die Zustimmung der
Klägerin nach § 34 MAVO zur Einstellung von [REDACTED] ein-
geholt und die Zustimmung der Klägerin hierzu erteilt oder kirchenarbeits-
gerichtlich ersetzt worden ist.

16 2.a. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei der Beschäftigung von Mitarbei-
ter*innen, die sie als Mitarbeiter*innen nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 3 Abs. 2
Nr. 4 MAVO bezeichnet, ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertre-
tung gegen ein Mitbestimmungsrecht der Klägerin nach § 34 verstößt.

17 b. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei der Bestellung Mitarbeiter*innen
als Mitarbeiter*innen nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 3 Abs. 2 Nr. 4 der vorhe-
rigen Beteiligung der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO und der Ge-
nehmigung des Ordinarius nach § 3 Abs. 2 vorletzter Satz MAVO bedarf.

18 **AS 14/23**

19 1.a. Die Beklagte wird verurteilt, die Beschäftigung von [REDACTED] als
Managerin Erlös- und Leistungssteigerung zu unterlassen, bis die Zustim-
mung der Klägerin nach § 34 MAVO zur Einstellung von [REDACTED]
eingeholt und die Zustimmung der Klägerin hierzu erteilt oder kirchenar-
beitsgerichtlich ersetzt worden ist.

- 20 b. Die Beklagte wird verurteilt, die Beschäftigung von [REDACTED] als
Managerin Erlös- und Leistungssteigerung zu unterlassen, bis die Beteili-
gung der Klägerin gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO erfolgt und gegebenen-
falls die Genehmigung des Ordinarius vorliegt bzw. die Zustimmung der
Klägerin nach § 34 MAVO zur Einstellung von [REDACTED] eingeholt
und die Zustimmung der Klägerin hierzu erteilt oder kirchenarbeitsgericht-
lich ersetzt worden ist.
- 21 2.a. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei der Beschäftigung von Mitarbei-
ter*innen, die sie als Mitarbeiter*innen nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 3 Abs. 2
Nr. 4 MAVO bezeichnet, ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertre-
tung gegen ein Mitbestimmungsrecht der Klägerin nach § 34 verstößt.
- 22 b. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei der Bestellung Mitarbeiter*innen
als Mitarbeiter*innen nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 3 Abs. 2 Nr. 4 der vorhe-
rigen Beteiligung der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO und der Ge-
nehmigung des Ordinarius nach § 3 Abs. 2 vorletzter Satz MAVO bedarf.

23 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

24 Dazu bringt sie vor, das Beteiligungsverfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO sei am
28.08.2023 eingeleitet worden. Aufgrund von Einwendungen der Mitarbeitervertre-
tung mit Schreiben vom 05.09.2023 sei die Beklagte zu einem Verständigungsge-
spräch auf den 13.09.2023 eingeladen worden. Dieses Gespräch sei sodann mit
dem gesamten an diesem Tag tagenden MAVO-Gremium geführt worden. Die ge-
meinsame Beratung habe zu keiner Verständigung geführt. Mit Schreiben vom
15.09.2023 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie deren Einwendungen nicht
Rechnung tragen wird. In diesem Schreiben weist die Beklagte darauf hin, dass die
beiden Frauen in einem Dienstverhältnis mit der Einrichtung stehen würden und nicht
einem Weisungsverhältnis zu außerhalb der Einrichtung stehenden Personen unter-
liegen würden. Die Zuordnung der Mitarbeiterinnen als Leitende Mitarbeiterinnen be-
ruhe auf der Entscheidung des Dienstgebers, diesen Mitarbeiterinnen die Befugnis
zur selbstständigen Entscheidung über Einstellung, Anstellung oder Kündigung zu
übertragen. Dabei handle es sich um ihr Organisationsrecht. Damit sei das Beteili-
gungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen worden.

25 Eine Genehmigung des Ordinarius sei nicht erforderlich, wie das Gericht in seinen
Entscheidungen über die einstweilige Verfügung zum Ausdruck gebracht hat. Die
Beklagte weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass falls das Gericht seine Rechts-
auffassung hierzu ändern würde, sie unverzüglich beim Ordinarius die Genehmigung

beantragen werde und in analoger Anwendung von § 29 Abs. 5 MAVO eine vorläufige Regelung treffen werde.

26 Unrichtig sei die Behauptung der Klägerin, dass auch in den Fällen der Bestellung zum Leitenden Mitarbeiter es zuvor eines Verfahrens nach § 34 MAVO bedarf. § 34 Abs. 1 Nr. 3 MAVO regle, dass es einer Zustimmung nach § 34 Abs. 1 MAVO in den Fällen von § 3 Abs. 2 MAVO nicht bedarf.

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

28 Das Gericht hat durch Beschluss vom 13.11.2023 die Verfahren betreffend [REDACTED] [REDACTED] (AS 12/23) und [REDACTED] (AS 14/23) zum Zwecke der gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

29 [REDACTED] wurde über die vertragliche Beziehung zwischen [REDACTED] [REDACTED] und [REDACTED] und [REDACTED] als Zeugin vernommen. Wegen des Inhalts der Zeugenaussage wird auf das Protokoll vom 13.11.2023 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

30 Die Klage ist zum Teil als unzulässig (Klageanträge Ziffer 2) und zum Teil als unbegründet abzuweisen (Klageanträge Ziffer 1).

I.

31 Die sachliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist im Hinblick auf sämtliche Klageanträge gegeben.

Dem Rechtsstreit liegt ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) - Verstoß gegen Beteiligungsrecht nach den Regelungen der MAVO - zugrunde.

- 32 Bei den unter den Ziffern 1 gestellten Klageanträge geht es um die Frage, ob die Beklagte bei der Einstellung der Mitarbeiterinnen das Zustimmungsrecht nach § 34 MAVO nicht beachtet (Klageanträge 1.a.) und gegen § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO iVm § 3 Abs. 2 MAVO (Klageanträge 1.b.) verstoßen hat.
- 33 Bei den unter den Ziffern 2 gestellten Klageanträgen handelt es sich um Feststellungsanträge aufgrund desselben Sachverhalts.
- 34 Im Hinblick auf die unter den Ziffern 1 gestellten Klageanträge sind die notwendigen Sachurteilsvoraussetzungen insgesamt gegeben.
- 35 Dies gilt aber nicht für die unter den Ziffern 2 gestellten Feststellungsanträgen. Für diese fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse, weshalb die Klage insoweit als unzulässig abzuweisen ist.
- 36 Bei einer Feststellungsklage muss neben den für alle Klagearten notwendigen Sachurteilsvoraussetzungen auch ein Feststellungsinteresse gegeben sein. Dies setzt ein schutzwürdiges Interesse an alsbaldiger Feststellung voraus.
- 37 Das notwendige Feststellungsinteresse fehlt in der Regel, wenn eine Klage auf Leistung möglich und zumutbar ist. Davon ist im vorliegenden Verfahren unzweifelhaft auszugehen, nachdem die Klägerin dies mit den unter der Ziffer 1 gestellten Klageanträgen verfolgt.
- 38 Daran ändert auch nichts die von der Klägerin vorgebrachte Möglichkeit einer Erledigung durch Zeitablauf, weil aufgrund der Befristung der Beschäftigung nicht ausgeschlossen werden könne, dass die Beschäftigung vor rechtskräftigem Verfahrensabschluss endet. Dies gilt auch im Hinblick für den von der Klägerin behaupteten Klärungsbedarf zur Erforderlichkeit der Genehmigung nach § 3 Abs. 2 S. 3 MAVO. Beide Anträge zielen auf Feststellung von Rechtsfolgen auf ein künftig (möglicherweise) entstehendes Rechtsverhältnis (BGHZ 120, 239), wobei es bei den Klageanträgen 2.b. um die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage, losgelöst von einem bestimmten Rechtsverhältnis, geht.
- 39 Für die Beurteilung der Prozessvoraussetzungen und damit auch des notwendigen Feststellungsinteresses ist der Schluss der mündlichen Verhandlung der maßgebliche Zeitpunkt.

II.

40 Im Hinblick auf die Klageanträge unter den Ziffern 1 ist die Klage nicht begründet.
Klageantrag 1.a.

41 Dieser Antrag ist abzuweisen, da eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einstellung der Mitarbeiterinnen nach § 34 MAVO nicht erforderlich war.

42 Die Mitarbeiterinnen [REDACTED] und [REDACTED] sind ab dem 01.05.2023 auf Grundlage eines Dienstvertrags für die Beklagte tätig.

Nach Überzeugung des Gerichts steht fest, dass ein Dienstverhältnis und die Arbeitsaufnahme zu diesem Zeitpunkt begonnen haben und keine andere Rechtsbeziehung, wie z.B. ein Auftragsverhältnis, besteht.

43 Davon ist das Gericht nach der mündlichen Verhandlung und Beweisaufnahme überzeugt. Die von der Klägerin vorgebrachten Bedenken und das Bestreiten eines Dienstverhältnisses sind durchaus nachvollziehbar. Es ist ungewöhnlich, dass die Mitarbeitervertretung überhaupt erst mehr als drei Monate nach Beginn von der Anstellung erfährt und selbst die Leiterin des Personalbereichs, die Zeugin [REDACTED], erst mehr als zwei Monate nach Beginn der Tätigkeit über die erfolgten Einstellungen informiert wird mit dem Auftrag, für die notwendige vertragliche Regelung zu sorgen.

44 Die Zeugin [REDACTED] hat angegeben, sie sei erst im Juli 2023 von der Geschäftsleitung darüber informiert worden, dass die Damen angestellt worden seien. Sie habe als Leiterin des Personals den Auftrag erhalten, für den Abschluss des schriftlichen Vertrags zu sorgen. Ein schriftlicher Vertrag hätte erst geschlossen werden können, nachdem der Hauptarbeitgeber der Mitarbeiterinnen, [REDACTED], die Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt hatte. Die Dienstverträge hätte nicht sie, sondern die [REDACTED] erstellt. Sie habe die Verträge inhaltlich kontrolliert, bevor diese unterschrieben worden seien. Die Zeugin hat weiter angegeben, dass es sich dabei um außertarifliche Dienstverträge handelt, wobei die Verträge eine feste monatliche Vergütung beinhalten würden. In den Verträgen sei darüber hinaus ausdrücklich festgehalten, dass die Mitarbeiterinnen ohne Rücksprache zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt seien.

- 45 Diese Angaben der Zeugin sind glaubhaft. Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb die Zeugin unrichtige Angaben gemacht haben soll. Sie hat die Versäumnisse ihres Dienstgebers ungeschminkt eingeräumt. Für die Versäumnisse und den ungewöhnlichen Ablauf trägt sie keinerlei Verantwortung. Darüber hinaus wurde bei ihrer Anhörung deutlich, dass sie sich selbst durch den ungewöhnlichen Ablauf "überrumpelt" gefühlt hat.
- 46 Für die Einstellung von Mitarbeitern in Leitungsfunktionen ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung in der Regel nicht erforderlich. Die MAVO der Diözese bestimmt ausdrücklich, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung bei Personen iSd § 3 Abs. 2 MAVO nicht erforderlich ist (§ 34 Abs. 1 Nr. 3 MAVO).
- 47 Bei Mitarbeitern nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 und 4 MAVO ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese nicht schon kraft ihrer Stellung aus dem Kreis der Mitarbeiter nach § 3 Abs. 1 MAVO herausfallen, sondern dass für deren Herausnahme es eines Exemtionsverfahrens, dem eine konstitutive Wirkung zukommt, nach § 29 Abs. 2-4 MAVO bedarf (Reichold/Ritter/Gohm/Reichold § 3 Rn. 28). Dies bedeutet, dass das Exemtionsverfahren bei Einstellung abgeschlossen sein muss oder zumindest eine vorläufige Regelung nach § 29 Abs. 5 MAVO getroffen worden ist.
- 48 Für das vorliegende Verfahren bedeutet dies, dass im Hinblick auf die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen ein Verstoß gegen das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs.2 MAVO iVm § 3 Abs.2 MAVO vorgelegen hat.
- 49 Dieser gesetzeswidrige Zustand wurde durch das mittlerweile durchgeführte und abgeschlossene Exemtionsverfahren beendet. Für die Beurteilung der rechtlichen Situation ist der Zeitpunkt der Entscheidung maßgebend.
- 50 Die Beklagte hat am 28.08.2023 die Mitarbeitervertretung über die Einstellungen informiert und aufgrund deren rechtzeitig erhobener Einwendungen zu einer gemeinsamen Sitzung auf den 13.09.2023 eingeladen (§ 29 Abs. 2 u. Abs. 3 MAVO).
- 51 Zu Beginn der gemeinsamen Sitzung hat die Mitarbeitervertretung zu Recht darauf hingewiesen, dass die Einladung zu diesem Termin nicht ordnungsgemäß erfolgt sei, weil nur der Vorsitzende und dessen beide Stellvertreter eingeladen worden wären (Reichold/Ritter/Gohm/Ritter § 29 Rn.170).
- 52 Dieser Verstoß führt im vorliegenden Verfahren aber nicht zur Unwirksamkeit des Beteiligungsverfahrens. Tatsächlich hat an der gemeinsamen Sitzung die gesamte

Mitarbeitervertretung teilgenommen, soweit im Einzelfall keine Verhinderung vorgelegen hat.

- 53 Darüber hinaus hat die Mitarbeitervertretung den Verstoß ausdrücklich akzeptiert. Im Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 18.09.2023 an den Geschäftsführer der Beklagten wird ausdrücklich erwähnt, dass die Mitarbeitervertretung das Gespräch zur Verständigung angenommen habe, obwohl nicht die gesamte Mitarbeitervertretung eingeladen gewesen sei. Sie habe dieses Vorgehen toleriert um ihre Gesprächsbereitschaft zu untermauern (Protokoll Anlage 2).
- 54 Schließlich hat die Dienstgeberin am 15.09.2023 unter Darlegung der wesentlichen Gründe der Mitarbeitervertretung mitgeteilt, dass sie deren Einwendungen nicht Rechnung tragen will.
- 55 Damit ist das Exemtionsverfahren abgeschlossen. Einer Genehmigung des Ordinarius ist darüber hinaus nicht erforderlich.
- 56 Die diözesane MAVO schreibt in Abweichung zur Rahmen-MAVO vor, dass die Entscheidung der Genehmigung des Ordinarius bedarf, wenn der Rechtsträger der Kirchengemeinde unterliegt (§ 3 Abs. 2 S. 3 MAVO). Damit ist die diözesane Regelung strenger als die der Rahmen-MAVO, die eine Genehmigung nur für die Einrichtungen vorschreibt, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt (§ 1 Abs. 1 MAVO) unterliegen (§ 3 Abs. 2 S.3 Rahmen-MAVO).
- 57 Es kommt somit entscheidend darauf an, was unter Kirchengemeinde iSv § 3 Abs. 2 S. 3 MAVO zu verstehen ist.
- 58 In § 2 Abs. 3 der maßgebenden Satzung des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. ist geregelt, dass der Diözesancaritasverband unter dem Schutz und der Aufsicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart steht.
- 59 In diesem Zusammenhang ist aber zu berücksichtigen, dass für die Einrichtungen, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, die Mitarbeitervertretungsordnung nur dann Anwendung findet, wenn die Einrichtungen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben (§ 1 Abs. 2 S. 2 MAVO). Soweit die Einrichtungen dem nicht nachgekommen sind, nehmen sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG iVm mit Art. 137 Abs. 3 WRV teil (§ 1 Abs. 2 S. 3 MAVO).

- ⁶⁰ Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts und des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs setzt die Kirchlichkeit einer Einrichtung einen ordnenden und verwaltenden Einfluss der Kirche voraus. Sie muss ein Mindestmaß an organisatorischen Einflussmöglichkeiten haben, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können (Beyer Freiburger Kommentar § 1 Rn. 65; BVerfG Urteil vom 25.3.1980 2 BvR 208/76, BAG Beschluss vom 5.12.2007 7 ABR 72/06, KAGH Urteil vom 27.2.2009 M 13/08). Dazu ist es in der Regel erforderlich, dass in den Statuten geregelt ist, dass grundlegende Entscheidungen des selbstständigen Rechtsträgers der vorherigen bischöflichen Zustimmung unterliegen, wozu die Veränderung des Gesellschaftsvertrags, der Satzung, des Statuts, Verfügungen über Geschäftsanteile, Begründung von Beteiligungen jeder Art, Abgabe von Bürgschaft-, Garantie- und Patronatserklärungen oder die Auflösung der Gesellschaft gehören (Beyer Freiburger Kommentar § 1 Rn. 67).
- ⁶¹ Genau in dem erwähnten Umfang sind in der Satzung des Diözesancaritasverbandes die Fälle aufgeführt, bei denen eine Zustimmung des Bischofs notwendig ist (§ 22 Abs. 2 dieser Satzung). Die Satzung sieht somit eine bischöfliche Zustimmung nur im vorgeschriebenen Mindestumfang vor. Von der Möglichkeit, weitere Entscheidungen der Rechtsträger von der bischöflichen Zustimmung abhängig zu machen, wurde kein Gebrauch gemacht.
- ⁶² Im Ergebnis bedeutet dies, dass für die Anwendbarkeit der MAVO immer ein Mindestmaß kirchlicher Aufsicht gegeben sein muss. Dieses Mindestmaß an Kirchengenaufsicht genügt im Fall von § 3 Abs. 2 S. 3 MAVO nicht.
- ⁶³ Die diözesane Regelung ist strenger als die der Rahmen-MAVO. Sie beinhaltet mit dem Erfordernis der Kirchengenaufsicht aber auch eine Einschränkung. Andernfalls hätte es der gesetzlichen Einschränkung nicht bedurft, sondern es wäre ausreichend gewesen im Gesetzestext zu bestimmen, dass die Entscheidung der Genehmigung des Ordinarius bedarf.
- ⁶⁴ Die gesetzliche Regelung darf daher nach Auffassung des Gerichts nicht so verstanden werden, dass jegliche kirchliche Aufsicht genügt, sondern die Kirchengenaufsicht muss ausdrücklich in der Satzung auch die Fälle nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 und 4 MAVO erfassen, was in der Satzung des Diözesancaritasverbandes nicht bestimmt ist.

65 Klageantrag 1.b.

Dieser Antrag ist abzuweisen, da das Beteiligungsverfahren nach § 29 MAVO, wenn auch verspätet, abgeschlossen ist.

III.

66 Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO iVm § 17 Abs. 4. Spiegelstrich MAVO).

IV.

67 Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 a KAGO).

68

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 Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. 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.

Dr. Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Baur

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Wiggenhauser

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht