

Geschäfts-Nr.: AS 29/08

Verkündet am 20.03.2009

Dr. Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Klägerin

gegen

Beklagte

Proz. Bev.:

wegen: §§ 34 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 Herr Schardt und Frau Schmid am 20. März 2009

für Recht erkannt:

* Alle im Urteil aufgeführten Normen der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Stiftung L. ist eine kirchliche Stiftung. Zu ihr gehören zahlreiche soziale Einrichtungen insbesondere im Bereich der Behindertenhilfe und Altenpflege. Die Stiftung ist die Muttergesellschaft der verbundenen gemeinnützigen Tochtergesellschaften, die wiederum rechtlich in der Form von gemeinnützigen GmbHs organisiert sind. Die Stiftung ist auch Alleingesellschafterin von verschiedenen gewerblichen Tochtergesellschaften, die rechtlich in Form von GmbHs organisiert sind.

Die Beklagte ist eine gemeinnützige Tochtergesellschaft der Stiftung. Sie ist eine kirchliche Einrichtung mit rund 1100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie unterhält im Raum Allgäu-Oberschwaben-Bodensee verschiedene Einrichtungen und Dienste zur Betreuung und Förderung von geistig behinderten Menschen. Eine der gewerblichen Tochtergesellschaften der Stiftung ist die L. GmbH. Diese verfolgt den Geschäftszweck der Personalentleihung. Die GmbH besitzt eine unbefristete Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit.

Am 23.4.2008 teilte die Geschäftsführung der Beklagten unter Hinweis auf § 29 MAVO der Klägerin mit, dass in der Stabsabteilung Controlling und Revision ein Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, befristet auf die Dauer von zunächst drei Jahren, eingestellt werden solle. Die Klägerin wies mit Schreiben vom 28.4.2008 darauf hin, dass sie die Mitteilung nicht als Anhörung und Mitberatung im Sinne von § 29 MAVO auffasse, da sie dies erst nach Kenntnis der Person, um die es sich handelt, beurteilen könne. Sie forderte deshalb die Beklagte auf, das entsprechende Verfahren einzuleiten, sobald die Person bekannt sei. Am 13.8.2008 wurde die Klägerin von der Beklagten unter Hinweis auf die frühere Mitteilung davon in Kenntnis gesetzt, dass zum 1.9.2008 Herr W. seine Tätigkeit bei der genannten Abteilung beginnen werde. Bei ihm handele es sich um einen Diplomverwaltungswissenschaftler mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung im Bereich Controlling und betriebswirtschaftliche Steuerung, unter anderem auch in sozialen Einrichtungen. Auf diese Mitteilung hin forderte die Klägerin die Beklagte auf, ein Zustimmungsverfahren zur Einstellung durchzuführen, was die Beklagte unter Hinweis auf die Beschäftigung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ablehnte.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beschäftigung dieses Mitarbeiters seit 1.9.2008 eine Einstellung sei, der sie gemäß § 34 MAVO hätte zustimmen müssen. Ein Fall einer zulässigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO liege nicht vor. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass die Einstellung nicht nur kurzfristig erfolgen solle. Die in der gesetzlichen Regelung zum Ausdruck kommende Ausnahme könne nur für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, die zur Überbrückung von kurzfristigen Personalengpässen in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt werden, weshalb an diese auch nicht die üblichen Loyalitätsanforderungen gestellt werden dürften. Diese Leiharbeitnehmer seien auch nicht Teil der Dienstgemeinschaft. Eine auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen sei mit dem Kirchenrecht nicht zu vereinbaren. Es handle sich dabei um eine unzulässige Umgehung. Die Beklagte leihe ausschließlich bei der L. GmbH. Es sei die Beklagte, die die Auswahl unter den einzustellenden Beschäftigten vornehme. Lediglich der Vertrag mit dem einzustellenden Mitarbeiter werde von der L. GmbH abgeschlossen, damit auf diese Weise die Regelungen der AVR, die für kirchliche Einrichtungen gelten würden, umgangen werden könnten. Weiter bringt sie noch vor, der Ausschluss nach § 3 Abs. 1 S. 2 MAV greife auch deshalb nicht, da kein Fall einer gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung vorliege. Die L. GmbH handele ohne Gewinnerzielungsabsicht und habe auch keine eigenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Schließlich verleihe die L. GmbH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur an die zur Stiftung L. gehörenden Einrichtungen. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass die L. GmbH über keinen Pool von Mitarbeitern verfüge, sondern diese nur so einstelle, wie von der Klägerin oder anderen zur Stiftung L. gehörenden Einrichtungen nachgefragt werde.

Hilfsweise für den Fall, dass ein Mitbestimmungsrecht nach § 34 MAVO nicht vorliege, liege ein Verstoß gegen § 29 MAVO vor, weil die Anhörung und Mitberatung nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Die Beklagte habe sich auf globale, allgemeine Hinweise beschränkt. Es müsse ihr möglich sein, konkrete Informationen zu den Bedingungen und der Person zu kennen, um eventuelle Einwände erheben zu können.

Die Klägerin habe in der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 11.9.2008 den Beschluss gefasst, Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu erheben. Zu dieser Sitzung seien alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung eingeladen worden. So weit Mitarbeitervertreter nicht erschienen seien, sei dies nicht vorhersehbar gewesen.

Die Klägerin beantragt:

Festzustellen, dass die Geschäftsführung der Beklagten mit der Einstellung von Herrn W. zum 1.9.2008 in der Stabsabteilung Controlling und Revision im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung gegen § 34 Abs. 1-3 MAVO Rottenburg-Stuttgart verstoßen hat.

Hilfsweise festzustellen, dass die Geschäftsführung gegen § 29 Abs. 1-4 MAVO verstoßen hat, indem sie Herrn W. im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in der Stabsabteilung Controlling und Revision angestellt hat.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt die Beklagte vor, die Klage sei unzulässig, da es an einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung der Klägerin für die Klageerhebung fehle. Ausweislich des entsprechenden Protokolls hätten fünf Mitglieder der Klägerin gefehlt, ohne dass für diese Ersatzmitglieder geladen worden wären. Bei einer zeitweiligen Verhinderung eines MAV-Mitglieds sei jedoch zwingend das entsprechende Ersatzmitglied zu laden. Die auf der Sitzung gefassten Beschlüsse seien deshalb nichtig.

Im Übrigen sei die Klage auch unbegründet, da es keiner Zustimmung der Klägerin für die Beschäftigung von Leiharbeitern bedürfe. Dies sei der Klägerin schon aus einem früheren Verfahren der Beteiligten bekannt. Mit Urteil vom 15.6.2007 habe das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese festgestellt, dass es bei der Beschäftigung von Leiharbeitern im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes keiner Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedürfe. Leiharbeiter seien aufgrund der Regelung in § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO keine Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung. Diese Regelung sei eindeutig und daher auch nicht einer Auslegung zugänglich. Eine anderweitige Auslegung durch ein kirchliches Arbeitsgericht sei nicht möglich und auch nicht zulässig.

Auch der Hilfsantrag der Klägerin sei unbegründet, da die Beklagte der Klägerin alle Informationen gegeben habe, die im Zusammenhang mit § 29 MAVO erforderlich sind, insbesondere den Aufgabenbereich der Leiharbeitskraft, den Grund, weshalb eine Befristung vorgenommen worden ist, und deren Dauer sowie den Dienstgeber der Leiharbeitskraft.

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

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist sie nicht deshalb unzulässig, weil kein wirksamer Beschluss der Mitarbeitervertretung für die Klageerhebung vorliegen würde.

a. Die Klägerin hat durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen dargetan, dass in der Einladung zur Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 11.9.2008 der Tagesordnungspunkt „Einstellung eines Mitarbeiters in der Stabsstelle Controlling über LiPS; Entscheidung über eine Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht“ aufgeführt war. Aus dem Sitzungsprotokoll vom 11.9.2008 ergibt sich darüber hinaus, dass über diesen Tagesordnungspunkt abgestimmt worden ist und dass die Entscheidung für eine Klageerhebung einstimmig erfolgt ist.

b. Der Anlage zum Sitzungsprotokoll kann darüber hinaus entnommen werden, dass die Mitarbeitervertretung beschlussfähig war. Es waren 10 von 15 Mitarbeitern sowie der Schwerbehindertenvertreter anwesend.

c. Der Umstand, dass für die nicht anwesenden Mitarbeitervertreter die entsprechenden Ersatzmitglieder nicht eingeladen waren, berührt die Wirksamkeit des Beschlusses nicht. Ein Beschluss der Mitarbeitervertretung ist unwirksam, wenn er entweder einen gesetzwidrigen Inhalt hat oder nicht ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist. Die Unwirksamkeit der Beschlussfassung wird jedoch nicht durch jeden Mangel des Verfahrens bewirkt, sondern nur durch grobe Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen als wesentlich anzusehen sind. Eine wesentliche Voraussetzung für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines solchen Beschlusses ist die ordnungsgemäße Ladung aller Mitglieder, einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen Urlaubs oder vorübergehender Erkrankung verhindert ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Regelung in § 13 b Abs. 2 MAVO die Mitarbeitervertretung zuvor die zeitweilige Verhinderung festzustellen hat. Die Feststellung kann in der vorausgehenden Sitzung der Mitarbeitervertretung getroffen werden, oder das Ersatzmitglied muss vorsorglich geladen werden und die Mitarbeitervertretung hat zu Beginn der Sitzung über die zeitweilige Verhinderung zu entscheiden, bevor das Ersatzmitglied teilnehmen darf. Im Falle einer vorübergehenden Verhinderung ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein Verstoß gegen Verfahrensvorschriften nur dann angenommen werden kann, wenn die vorübergehende Verhinderung vorhersehbar und die Ladung des Ersatzmitglieds überhaupt noch möglich ist (vgl. BAG 1 ABR 30/98). Davon kann im vorliegenden Fall jedoch nicht ausgegangen werden. Von den fehlenden fünf Mitgliedern der Mitarbeitervertretung haben drei unentschuldig gefehlt, die restlichen wegen Urlaubs. Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung hat aber erst in der Sitzung vom 11.9.2008 von der Verhinderung wegen Urlaubs erfahren. Von einer vorhersehbaren Verhinderung kann somit nicht ausgegangen werden.

2. Nachdem die Klägerin Verstöße gegen Mitwirkungsrechte behauptet, besitzt sie auch das notwendige Feststellungsinteresse.

II.

Die Klage ist nicht begründet. Gegen Mitwirkungsrechte der Klägerin wurde bei der Anstellung von Herrn W. nicht verstoßen.

1. Ein Verstoß gegen § 34 Abs. 1 MAVO ist dann gegeben, wenn eine Einstellung oder Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorgenommen wird. Es muss sich bei der betreffenden Person jedoch um einen Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung handeln. Der seit 1.9.2008 bei der Beklagten beschäftigte Mitarbeiter W. ist als Leiharbeiter beschäftigt und deshalb kein Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung. Seine Anstellung unterliegt somit nicht der Zustimmung der Klägerin.

a. § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO bestimmt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Dienstgebern zur Arbeitsleistung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, keine Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind.

Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. AÜG ist gegeben, wenn ein Arbeitgeber einem anderen Unternehmen (Entleiher) Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, die in den Betrieb des Entleihers eingegliedert sind und ihre Arbeiten allein nach dessen Weisungen ausführen (vgl. BAG 6.8.2003, 7 AZR 180/03).

aa. Der Mitarbeiter W. hat einen befristeten Arbeitsvertrag mit der L GmbH geschlossen. Nach diesem Arbeitsvertrag ist er verpflichtet, bei den Kunden seiner Arbeitgeberin tätig zu werden. In dem Arbeitsvertrag ist darüber hinaus bestimmt, dass der Arbeitgeber das Recht hat, den Arbeitnehmer jederzeit vom Einsatzort abzurufen und für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des geschlossenen Vertrages anderweitig einzusetzen. Es ist weiter bestimmt, dass der Arbeitnehmer am Einsatzort den konkreten Arbeitsanweisungen und der Fürsorge des Kunden (Entleihers) unter Beachtung der dort geltenden öffentlich-rechtlichen und betrieblichen Arbeitsschutzvorschriften unterliegt.

bb. Zwischen der L GmbH und der Beklagten besteht ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. In diesem Vertrag sind unter anderem die Vergütung und die gegenseitigen Vertragspflichten geregelt. Zum Weisungsrecht ist vereinbart, dass der Entleiher berechtigt ist, den Leiharbeitnehmern Zeit und Ort anzuweisen sowie alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den Tätigkeitsbereich fallen. Darüber hinaus tritt der Verleiher dem Entleiher seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen den Leiharbeiter mit dessen Einverständnis ab. Es ist ausdrücklich in dem Vertrag bestimmt, dass dem Verleiher das allgemeine Direktionsrecht gegenüber dem Leiharbeiter verbleibt, insbesondere können Änderungen der Einsatzdauer, der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und Art der Tätigkeit nur zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vereinbart werden.

cc. Die L. GmbH besitzt auch die erforderliche Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung.

dd. Entgegen der Auffassung der Klägerin liegt der Überlassung eine gewerbsmäßige Tätigkeit zu Grunde. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine nicht nur gelegentliche, sondern auf eine gewisse Dauer angelegte und auf die Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile gerichtete selbstständige Tätigkeit handelt.

aaa. Die L. GmbH ist als juristische Person eine selbstständige Rechtsperson, die die üblichen unternehmerischen Risiken trägt. Die Gesellschaft verfügt über eigene Mitarbeiter, nämlich einen Geschäftsführer und eine Personalsachbearbeiterin. Diese rechtliche Selbstständigkeit wird nicht dadurch infrage gestellt, dass die Stiftung L. Alleingesellschafterin ist und somit entscheidenden Einfluss auf die Gesellschaft hat. Diese Situation ist im Verhältnis der Muttergesellschaft zu ihren Tochtergesellschaften regelmäßig gegeben, ändert jedoch nichts an der rechtlichen Selbstständigkeit der Tochtergesellschaft. Dabei ist weiter zu beachten, dass das AÜG auch im Verhältnis von verschiedenen Konzernunternehmen untereinander Anwendung findet. Personalführungsgesellschaften, deren einziger Zweck die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ist, um sie dauerhaft zu anderen Konzernunternehmen zu entsenden, unterliegen den Bestimmungen des AÜG (vgl. Begründung zum Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. 10/3206, S. 33).

An dieser Beurteilung ändert auch der Umstand nichts, dass die L. GmbH von der Beklagten und anderen gemeinnützigen Gesellschaften der Stiftung L. faktisch abhängig ist, da bislang nur in diesem Verhältnis Arbeitnehmerüberlassungsverträge abgeschlossen worden sind. Die Abhängigkeit von einem oder einigen wenigen Auftraggebern ist im Wirtschaftsleben verbreitet. Die Beklagte hat insoweit erklärt, dass die L. GmbH grundsätzlich bereit wäre, auch mit nicht zur Stiftung gehörenden Firmen Überlassungsverträge abzuschließen, sofern eine entsprechende Anfrage eingehen würde.

Die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen in keiner vertraglichen Beziehung zu den Entleihfirmen. Für die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haftet ausschließlich die Verleihfirma. Auch wenn die Verleihfirma ihr unternehmerisches Risiko dadurch erheblich vermindert hat, dass sie Arbeitsverträge nur in dem Umfang abschließt, wie bei ihr Anfragen der Entleihfirmen vorliegen, ergibt sich daraus keine andere rechtliche Beurteilung.

bbb. Die Gesellschaft ist auch auf Dauer angelegt. Es ist nicht ersichtlich, dass die seit dem 14.10.2005 bestehende und geschäftlich aktive Gesellschaft nur für eine vorübergehende Zeit gegründet worden ist.

ccc. Schließlich liegt auch ein Handeln der Gesellschaft mit Gewinnerzielungsabsicht vor. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung dargetan und dies durch Vorlage der Bilanzen belegt, dass die Verleiherin in den Geschäftsjahren 2007 und 2008 jeweils einen Gewinn von circa 7.000 € erzielt hat. An die Höhe des

Gewinns dürfen keine strengen Anforderungen gestellt werden. Grundsätzlich ist bereits ausreichend, dass die Firma mit Gewinnerzielungsabsicht handelt, was bedeutet, dass schon ausreichend wäre, wenn aus der Sicht des Handelnden die Möglichkeit einer Gewinnerzielung besteht. Erforderlich ist somit nur die Absicht, einen Überschuss der Erträge gegenüber den Aufwendungen zu erzielen (vgl. BGH 30.8.1994, 4 StR 45/94; NStZ 95, 38).

b. Eine einschränkende Auslegung von § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO, wie von der Klägerin gefordert, ist dem Kirchlichen Arbeitsgericht verwehrt.

Die Klägerin hat vorgebracht, die Regelung dürfe nicht für dauerhaft angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewandt werden, sondern nur in den Fällen, in denen eine Anstellung zur Überbrückung einer Ausnahmesituation für einen kurzfristigen Zeitraum erforderlich ist. In den übrigen Fällen würde die Arbeitnehmerüberlassung gegen die kirchliche Grundordnung verstoßen, da die Spaltung der Mitarbeiterschaft dem Grundsatz des Leitbildes von der kirchlichen Dienstgemeinschaft widerspreche.

Die bestehende gesetzliche Regelung lässt nach Auffassung des Gerichts eine solche einschränkende Auslegung nicht zu. Sie enthält keinerlei Einschränkungen oder Unklarheiten. Sie ist somit auch nicht auslegungsbedürftig.

Die von der Klägerin unter Hinweis auf Rechtsansichten, die von namhaften Rechtslehrern vertreten werden, geforderte einschränkende Auslegung der Norm würde einer Normenkontrolle gleichkommen. Eine solche wird im staatlichen Bereich dann vorgenommen, wenn es darum geht, die Nichtigkeitserklärung einer Norm zu vermeiden, um nicht in die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers eingreifen zu müssen. Dies ist dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht gestattet. § 12 Abs. 4 KAGO bestimmt, dass ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen nicht stattfindet.

c. Da die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern den gesetzlichen Vorgaben entspricht, kommt eine Unwirksamkeit oder die Feststellung der Nichtigkeit nach § 134 BGB nicht in Betracht.

2. Die Klage ist auch hinsichtlich des hilfsweise geltend gemachten Antrags nicht begründet.

Die Mitarbeitervertretung ist gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO im Wege der Anhörung und Mitberatung zu beteiligen, soweit es sich um eine Angelegenheit innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit handelt.

Dieses Mitwirkungsrecht steht der Mitarbeitervertretung in den Fällen der Beschäftigung von Leiharbeitern zu (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 15.6.2007, AS 15/07). Die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Leiharbeiter hat auf die Dienstgemeinschaft erhebliche Auswirkungen.

Diese Form der Beteiligung steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit. Im April 2008 ging offensichtlich auch die Klägerin noch davon aus, dass ihre Beteiligung in diesem Rahmen zu erfolgen hat.

Die notwendige Beteiligung der Klägerin in diesem Rahmen ist ordnungsgemäß erfolgt, sie erfolgte rechtzeitig und umfassend. Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die Informationen zukommen zu lassen, die zum Ausüben des Mitwirkungsrechts notwendig sind.

Bereits mit Schreiben vom 23.4.2008 wurde die Klägerin davon in Kenntnis gesetzt, dass beabsichtigt ist, für die Dauer von drei Jahren in der Stabsabteilung Controlling und Revision einen zusätzlichen Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung über die L. GmbH einzustellen. Auf diese Mitteilung hat die Klägerin die Beklagte darauf hingewiesen, sie erwarte die Einleitung des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 bis 4 MAVO, sobald die Entscheidung für einen konkreten Bewerber getroffen worden ist. Mit Schreiben der Beklagten vom 13.8.2008 teilte sie der Klägerin unter Hinweis auf die frühere Information mit, dass zum 1.9.2008 Herr W., 34 Jahre alt, Diplomverwaltungswissenschaftler mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung im Bereich Controlling und betriebswirtschaftlicher Steuerung, im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt wird. Hierauf hat die Klägerin am 20.8.2008 mitgeteilt, dass sie die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens erwartet. Sonstige Einwendungen hatte sie nicht erhoben. Die Beklagte hat hierauf ihre Bereitschaft zu einer gemeinsamen Sitzung zur Erörterung der Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Anhörung und Mitberatung bekundet, worauf die Klägerin aber nicht eingegangen ist.

Die erteilten Informationen haben den Anforderungen von § 29 MAVO genügt. Die Klägerin hat zur Begründung ihres Hilfsantrags lediglich vorgebracht, dass die Information nur global erfolgt sei. Sie habe keine Informationen zu den Bedingungen und der Person erhalten, um eventuelle Einwände erheben zu können. Der Klägerin war der Name, das Alter, der erlernte Beruf, die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung, der Dienstgeber des Leiharbeitnehmers und dass es sich um eine zusätzliche Arbeitskraft in diesem Bereich handelt, bekannt. Weitere Informationen werden im Rahmen von § 29 MAVO nicht geschuldet.

Die Wochenfrist nach § 29 Absatz 1 MAVO hat somit mit dem Schreiben vom 13.8.2008 begonnen. Innerhalb dieser Frist hat die Klägerin keine begründeten Einwendungen erhoben, die im Rahmen von § 29 MAVO zu berücksichtigen wären. Der Hinweis, dass sie auf die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens warte, ist ein Hinweis auf die unterschiedliche Rechtsauffassung über die notwendige Beteiligung, aber keine Einwendung, die im Rahmen einer gemeinsamen Erörterung zu beraten 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. 2 a. KAGO). Die grundsätzliche Bedeutung ergibt sich auch daraus, weil das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen (vgl. Urteil vom 22.8.2008, 7 MV 2008) in einem ähnlich gelagerten Fall abweichend entschieden hat. Eine Zulassung nach § 47 Abs. 2 b KAGO war wegen der unterschiedlichen Feststellungen zur Frage der Gewerblichkeit der Arbeitnehmerüberlassung nicht geboten.

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 103-273 - 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

Schardt

Schmid

Vorsitzender Richter am

Beisitzender Richter am

Beisitzende Richterin am

Kirchlichen Arbeitsgericht

Kirchlichen Arbeitsgericht

Kirchlichen Arbeitsgericht