

Geschäfts-Nr.: AS 37/20
Verkündet am 08.02.2021

Prof. Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: § 26 MAVO u. a.¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Baur und Bolz am 08.02.2021

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

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen hat, indem sie der Informationspflicht über den Wegfall der Assistenzstelle der Werkstatteleitung im Arbeitsbereich der Werkstätte für behinderte Menschen Liebenau nicht rechtzeitig nachgekommen ist.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- ¹ Im vorliegenden Verfahren rügt die Mitarbeitervertretung verschiedene Verstöße des Dienstgebers, die dieser im Zusammenhang mit seinen Informationspflichten begangen haben soll.
- ² Die Klägerin ist die gewählte Mitarbeitervertretung. Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft der Stiftung L. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in der Unterstützung für Menschen mit Behinderung. Die Unterstützung wird im Rahmen von stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen angeboten, die sich auf über 20 Standorte verteilen. Aktuell sind in der Einrichtung etwa 1650 Mitarbeiter beschäftigt. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung konnte nicht geklärt werden, ob es in der Einrichtung trotz der großen Anzahl an Teileinrichtungen und Mitarbeitern einen Stellenplan gibt.
- ³ Am 20.05.2020 informierte die Beklagte die Mitarbeiter über die Kündigung des Bereichsleiters F. In dieser Mitarbeiterinformation wurde weiter darüber informiert, dass nach dem Ausscheiden von Herrn F. die Bereichsleitung ab 01.11.2020 allein von Frau B. übernommen werden wird. Dem Mitarbeiter F. war zusammen mit Frau B. die Leitung des Fachbereichs Arbeit und Bildung übertragen. Den beiden Bereichsleitern war zur Unterstützung jeweils eine Assistenzstelle zugeordnet. Die Assistenzstelle des Bereichsleiters F. war im Zeitpunkt seiner Kündigung nicht besetzt, aber das Auswahlverfahren für deren Nachbesetzung war schon abgeschlossen. Zum 01.06.2020 wurde Frau M. in einem Beschäftigungsumfang von 24 Stunden als Assistentin für Herrn F. eingestellt.

Mit Schreiben vom 09.10.2020 wurde die Klägerin über die beabsichtigte Kündigung in der Probezeit der Mitarbeiterin M. angehört und ihr zugleich Gelegenheit zur Mitberatung gegeben. In dem Anhörungsschreiben wird als Kündigungsgrund angeführt, dass durch den Weggang von Herrn F. und der Gesamtleitung durch Frau B. die Notwendigkeit einer Assistenz für die zweite Bereichsleitung entfallen sei. Die Klägerin erhob gegen die beabsichtigte Kündigung Einwendungen. Das am 27.10.2020 durchgeführte Einigungsgespräch blieb ohne Erfolg. Zeitgleich dazu wurde die Kündigung ausgesprochen.

- 4 Die Klägerin bringt vor, der Wegfall der Assistenzstelle sei eine Modifikation des Stellenplans, über die die Beklagte sie hätte rechtzeitig informieren müssen. Diese Maßnahme müsse als eine organisatorische Maßnahme zur Rationalisierung angesehen werden. Durch die Bündelung der Bereichsleitung in einer Person verspreche sich die Einrichtung Synergieeffekte. Erst durch die Beteiligung im Rahmen der Kündigung von Frau M. habe sie davon Kenntnis erhalten. Die Beklagte sei ihren Informationspflichten insoweit nicht nachgekommen.
- 5 Im Rahmen der mündlichen Verhandlung hat die Klägerin ihr Vorbringen insoweit ergänzt, dass das Unterlassen der rechtzeitigen Information zugleich auch ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstelle.
- 6 Soweit die Klägerin darüber hinaus einen Verstoß der Beklagten im Zusammenhang mit der Kündigung der Mitarbeiterin M. gerügt hat und in der nicht rechtzeitigen Information im Zusammenhang mit dem Wegfall der Assistenzstelle auch einen Verstoß gemäß § 27a MAVO gerügt hat, haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklärt.

7 **Der Kläger beantragt:**

Festzustellen dass der Dienstgeber gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen hat, indem er der Informationspflicht über den Wegfall der Assistenzstelle der Werkstatteleitung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen in L. nicht nachgekommen ist.
Im Übrigen erklärt sie das Verfahren für erledigt.

8 **Die Beklagte beantragt:**

Sie schließt sich der Erledigungserklärung an und beantragt im Übrigen Klageabweisung.

9 Sie bringt dazu vor, es sei nicht richtig, dass die Klägerin über die Änderung nicht informiert worden sei. Die Mitarbeitervertretung sei im Zusammenhang mit der Anhörung zur beabsichtigten Kündigung von Frau M. am 09.10.2020 schriftlich informiert worden. Die Entscheidung, das Dienstverhältnis von Frau M. zu beenden, sei im Zusammenhang mit der Entscheidung ergangen, die zweite Assistenzstelle nicht mehr zu besetzen. Im Übrigen könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Zusammenlegung der Bereichsleitung eine Rationalisierungsmaßnahme dargestellt habe. Bei der Leitungsstelle habe es sich schon immer um eine Vollzeitstelle gehandelt. Bis zum Ausscheiden von Herrn F. hätten die beiden Leiter sich diese Stelle geteilt, aber daneben noch weitere Aufgaben gehabt. Die weiteren Aufgaben seien nunmehr bei Frau B. weggefallen.

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

Entscheidungsgründe

- ¹¹ Das Verfahren ist soweit die Parteien es für erledigt erklärt haben, ohne weitere Prüfung einzustellen (§ 40 Abs. 2 KAGO).

Im Übrigen ist die Klage zulässig und begründet.

I.

- ¹² Die Klage ist zulässig.
- ¹³ Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs. 2 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde liegt. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass die Beklagte gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 MAVO verstoßen hat.
- ¹⁴ Die Klägerin besitzt auch das notwendige Feststellungsinteresse, da zwischen den Parteien Streit darüber besteht, ob die Beklagte ihrer Informationspflicht rechtzeitig und ordnungsgemäß nachgekommen ist. Darüber hinaus kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich vergleichbare Sachverhalte wiederholen.

II.

- ¹⁵ Die Beklagte hat gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 MAVO verstoßen.

Wie bereits in der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung zum Ausdruck gebracht wird, soll der Dienst in kirchlichen Einrichtungen von der gemeinsam getragenen Verantwortung und vertrauensvollen Zusammenarbeit geprägt sein. Dieser Grundsatz verlangt auch die gegenseitige Unterstützung bei der Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben (Jüngst, MAVO, § 26, Rn. 8). In den Bestimmungen der §§ 27–39 MAVO wird konkretisiert, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit abzulaufen hat. Aus diesem Grund bedurfte es im vorliegenden Verfahren keiner weiteren Aufklärung darüber, ob in der Einrichtung überhaupt ein Stellenplan existiert, da ein Verstoß auf jeden Fall gegeben ist.

- ¹⁶ Die Entscheidung des Dienstgebers, die zweite Assistenzstelle im Fachbereich Arbeit und Bildung nicht mehr zu besetzen, würde eine Änderung eines – soweit vorhanden – Stellenplans darstellen, ist aber zugleich auch eine Änderung in der Personalplanung der Einrichtung. Es handelt sich somit um eine Angelegenheit, die die Dienstgemeinschaft betrifft. Daraus ergibt sich zugleich der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung. Diese Information benötigt die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben. Dies wird auch daraus deutlich, dass in § 27 Abs. 2 2. Spiegelstrich MAVO die Informationspflicht konkretisiert wird.

III.

- ¹⁷ Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

IV.

- ¹⁸ Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich 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 Arbeitsgerichtshof 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 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, 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

Baur

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Bolz

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht