

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 2/09

URTEIL

In dem Verfahren

der MAV des Caritasverbandes M. e. V.,

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigter Rechtsanwalt Dr. N. G.

g e g e n

den Caritasverband M. e. V.,

- Beklagter -

Verfahrensbevollmächtigter Herr M. C.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 2009 durch den Vorsitzenden, Herrn H.-K. Sch., sowie durch die Herren B. und Sch. als beisitzende Richter

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung des Herrn R. G. gegen die §§ 34 und 35 der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Fulda (Bistums-MAVO) verstoßen hat.

Das Verfahren ist gebührenfrei.

Die notwendigen Auslagen der Verfahrensbeteiligten trägt der Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob bei der Einstellung des Herrn R. G. zum Pflegedienstleiter der Sozialstation M.-Ost Mitarbeitervertretungsrechte verletzt wurden.

Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V., Beklagter ist der Caritasverband M. e. V..

Mit Dienstvertrag vom 11.03.2008 wurde Herr R. G. mit Wirkung vom 01.04.2008 als Pflegedienstleiter bei der Sozialstation M.-Ost angestellt; Dienstgeber ist der Beklagte. Auf den Inhalt des Dienstvertrages wird verwiesen (Anlage K1 zum Schriftsatz vom 24.02.2009). Der Dienstvertrag enthält die Genehmigung des Diözesan-Caritasverbandes Fulda. In der Stellenbeschreibung für Pflegedienstleiter in Caritas-Sozialstationen im Bistum Fulda heißt es unter Ziffer 3: „Stellenbezeichnung: Verantwortliche Pflegefachkraft eines ambulanten Pflegedienstes.“ Unter der Ziffer 5 ist geregelt: „Überstellung: Geschäftsführer des Caritasverbandes.“ Gegenüber den Mitarbeitern in der Sozialstation in den Bereichen Pflege, Familienpflege und Hauswirtschaft, mobiler sozialer Dienst, Verwaltung, Schüler und Studenten (Auszubildende), Zivildienstleister und Praktikanten ist der Stelleninhaber in seiner Funktion fachlich weisungsbefugt. Wegen des weiteren Inhalts wird auf die vorgelegte Stellenbeschreibung verwiesen.

Die Sozialstation M.-Ost hat im Durchschnitt 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich Praktikanten und Zivildienstleistende. Die Sozialstation M.-Ost hat keine eigene Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeiter der Sozialstation M.-Ost werden vertreten von der Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M..

Die Mitarbeitervertretung wurde im Zusammenhang mit der Einstellung des Herrn G. nicht beteiligt. Eine förmliche Anhörung und Mitberatung im Sinne von § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO fand ebenfalls nicht statt.

Die Klägerin sieht sich in ihren Mitarbeitervertretungsrechten verletzt, weil es sich bei Herrn G. nach ihrer Auffassung um einen Mitarbeiter gemäß § 3 Abs. 1 MAVO handele, der nicht zu den Personen gehöre, die nach § 3 Abs. 2 MAVO aus dem Mitarbeiterbegriff im Sinne der MAVO ausgenommen sind. Herr G. sei weder Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1

MAVO, noch Mitarbeiter der zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sei, noch sonstiger Mitarbeiter in leitender Stellung.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung des Pflegedienstleiters R. G. gegen § 34 MAVO, § 35 MAVO und § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO verstoßen hat.

Der Beklagte hat mit Schriftsatz vom 18.03.2009 den Klageantrag insoweit anerkannt, als es der Beklagte unterlassen hat, bezüglich des Leiters des Pflegedienstes der Sozialstation M.-Ost, Herrn R. G., im Hinblick auf dessen Eigenschaft als leitender Mitarbeiter die zuständige Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Ziffer 18 der Mitarbeitervertretungsordnung anzuhören bzw. mitberaten zu lassen. Im Übrigen hat er beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Schriftsatz vom 19.03.2009 hat der Beklagte den Klageantrag umgestellt und beantragt,

die Klage insgesamt abzuweisen.

Das Anerkenntnis und der Klageantrag aus dem Schriftsatz vom 18.03.2009 werden von dem Beklagten nur noch hilfsweise aufrechterhalten.

Der Beklagte ist der Auffassung, die Inhaber einer Stelle als Pflegedienstleitung von Sozialstationen im Bereich der verbandlichen Caritas seien grundsätzlich als leitende Mitarbeiter im Sinne der MAVO anzusehen. Eine entsprechende Entscheidung des Dienstgebers könne durch die Mitarbeitervertretung nicht in Frage gestellt werden. Entscheidend sei aber, dass es sich bei einer Sozialstation um eine Einrichtung im Sinne von § 1 Abs. 1 MAVO handele. Entsprechend sei die hier in Frage stehende Stationsleitung gemäß § 3 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO nicht als Mitarbeiter im Sinne der MAVO sondern als leitender Mitarbeiter anzusehen, ohne, dass es ein Anhörungsrecht der Mitarbeiterseite gemäß § 29 MAVO und ohne, dass es einen kirchenaufsichtsrechtlichen Genehmigungsvorbehalt gemäß § 3 Abs. 2 Satz 3 MAVO gebe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze und das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Der beklagte Verband hat gegen Mitarbeitervertretungsrechte der §§ 34 und 35 der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Fulda (Bistums-MAVO) verstoßen.

- I. Zunächst ist festzuhalten, dass das im Schriftsatz des Beklagten vom 08.03.2009 abgegebene „Anerkenntnis“ prozessual ohne Bedeutung ist, da es nach § 27 KAGO i.V.m. § 55 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG nur in mündlicher Verhandlung erklärt werden kann. Streitgegenständlich sind daher die Anträge in der Klageschrift und im Beklagten-Schriftsatz vom 19.03.2009.

- II. Der Pflegedienstleiter der Sozialstation M.-Ost gehört zu dem Kreis der in § 1 Abs. 1 MAVO genannten Mitarbeiter. Die vorliegend in Betracht kommenden Ausgrenzungsfälle des § 3 Abs. 2 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 4 MAVO sind nicht gegeben.
 1. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO gelten die Leiter von Einrichtungen im Sinne von § 1 MAVO nicht als Mitarbeiter. Der in § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO gebrauchte Begriff „Einrichtung“ ist aus § 1a Abs. 1 MAVO als Sammelbegriff abgeleitet. Unter Einrichtung wird nur eine solche Organisationseinheit verstanden, bei der eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Dies ist bei der Sozialstation M.-Ost nicht gegeben, so dass schon aus diesem Grund Herr G. nicht den Mitarbeiterstatus des § 3 Abs. 1 MAVO verliert. Herr G. ist aber auch materiell-rechtlich nicht aus dem Mitarbeiterstatus ausgegrenzt. Als Pflegedienstleiter übt Herr G. die Funktion einer verantwortlichen Pflegefachkraft eines ambulanten Pflegedienstes aus. In dieser Funktion ist er der Fachvorgesetzte der dort beschäftigten Mitarbeiter und ihnen gegenüber weisungsbefugt. Eine Leitungsfunktion im Sinne der Bestimmung der Maßnahmen zur Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages oder auch nur im Sinne einer betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Gesamtverantwortlichkeit kommt ihm hierbei nicht zu. Bei den Verbänden ist es in der Regel der Geschäftsführer, dem personelle und wirtschaftliche Aufgaben mit Entscheidungsbefugnis verantwortlich übertragen sind. Allein dieser kann über die Zwecksetzung der Einrichtung und die Organisationsakte zu dessen Realisierung und letztlich über den Bestand der Einrichtung verantwortlich entscheiden.

2. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO liegen nach dem Vortrag beider Parteien nicht vor, so dass hierauf nicht weiter eingegangen wird.
3. Schließlich gehört Herr G. auch nicht zu den in § 3 Abs. 2 Nr. 4 MAVO genannten „sonstigen Mitarbeitern in leitender Stellung“. Welche Kriterien der Mitarbeiter zu erfüllen hat, um Mitarbeiter in leitender Stellung zu sein, lässt die Mitarbeitervertretungsordnung im Ergebnis offen. Diese Regelungslücke kann auch nicht durch Rückgriff auf die Legaldefinition des § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG geschlossen werden, denn vorliegend kommt es darauf an, ob der Mitarbeiter nach kirchlichem Selbstverständnis eine leitende Funktion ausübt, durch die er Aufgaben und Tätigkeiten der kirchlichen Einrichtung beeinflussen kann. Hierzu hat der beklagte Verband – nach seiner Rechtsauffassung zu § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO konsequent – nichts weiter vorgetragen. Im Übrigen ist vorliegend eine solche Einflussnahme auch nicht ersichtlich.

Weiterhin hätte die „leitende Stellung“ des Mitarbeiters eine entsprechende – im Sinne eines Anhörungs- und Mitberatungsrechts der Mitarbeitervertretung mitbestimmungspflichtige – Entscheidung des Dienstgebers vorausgesetzt, die zudem der Genehmigung des Generalvikars bedurft hätte.

- III. Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. 2a KAGO, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.