

**01/05**

## **Urteil**

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Gesamtmitarbeitervertretung im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen  
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 02. März 2006  
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff  
und die beisitzenden Richter Küsters und Leblanc

### **für Recht erkannt:**

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

## **Tatbestand:**

Der Beklagte informierte die Klägerin mit Schreiben vom 30. November 2005 über die Entlassungen des Bistums Aachen zum 31.12.2005 und gab Gelegenheit zur Anhörung und Mitberatung nach § 30 a MAVO. Dem Schreiben beigelegt war eine tabellarische Auflistung – Stand 23. November 2005 – der Anzahl der im Zeitraum vom 15. Dezember 2005 bis 13. Januar 2006 wirksam werdenden Kündigungen und Auflösungsverträge. Danach wurden in dem Zeitraum vom 15. Dezember 2005 bis 13. Januar 2006 23 Kündigungen und 20 Aufhebungsverträge wirksam. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 30. November 2005 nebst Anlage Bezug genommen.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass der Beklagte sie hinsichtlich der Entlassungen zum 31. Dezember 2005 nicht rechtzeitig und nicht ordnungsgemäß beteiligt habe. Die nachträgliche Mitteilung einer Statistik über die tatsächlich ausgesprochenen Kündigungen und die tatsächlich abgeschlossenen Auflösungsverträge entspreche nicht dem Sinn des § 30 a MAVO.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte sie unter Verstoß gegen § 30 a MAVO nicht rechtzeitig und nicht ordnungsgemäß hinsichtlich der mit Wirkung zum 31. Dezember 2005 ausgesprochenen Kündigungen und der mit Wirkung zum 31. Dezember 2005 abgeschlossenen Auflösungsverträge beteiligt hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, mit dem Schreiben vom 30. November 2005 nebst Anlage das Verfahren gemäß § 30 a MAVO bezogen auf den 31. Dezember 2005 ordnungsgemäß und rechtzeitig durchgeführt zu haben. Insbesondere sei das Verfahren rechtzeitig in die Wege geleitet worden, da für die nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtigen Entlassungen nur auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

abzustellen sei. Maßgeblich für die Anzeigepflicht sei daher der Zeitpunkt der Entlassung. § 30 a MAVO sehe keine Frist zur Einleitung des Verfahrens vor. Unter Heranziehung von § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG sei es ausreichend, wenn der Arbeitgeber bezüglich Entlassungen zum 31. Dezember 2005 den Betriebsrat am 15. Dezember eines Jahres informiere und am 30. Dezember desselben Jahres die Anzeige an die Agentur für Arbeit erstatte. § 30 a MAVO sei zur Umsetzung des staatlichen bzw. europäischen Rechts in die Mitarbeitervertretungsordnung aufgenommen worden, so dass eine vergleichbare Regelung habe geschaffen werden sollen. Lasse das staatliche Recht eine Frist von mindestens zwei Wochen vor dem Stichtag genügen, so sei die hier erfolgte Vorlage der Unterlagen nach § 30 a MAVO mit einer Frist von vier Wochen als rechtzeitig anzusehen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe :**

Die Klage ist nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässig. In der Sache hat sie keinen Erfolg.

Der Beklagte hat im Zusammenhang mit den Entlassungen bzw. den Auflösungsverträgen zum 31. Dezember 2005 nicht gegen § 30 a MAVO verstoßen. Nach dieser Bestimmung hat der Dienstgeber, wenn er beabsichtigt, nach § 17 Abs. 1 des KSchG anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben nach Satz 2 dieser Bestimmung insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Der Beklagte hat die Klägerin ordnungsgemäß und rechtzeitig über die anzeigepflichtigen Entlassungen unterrichtet. Das Schreiben des Beklagten vom 30. November 2005 genügt den Anforderungen des § 30 a MAVO.

Die in dem Schreiben des Beklagten vom 30. November 2005 nebst Anlage dargelegten Umstände entsprechen den formalen Anforderungen des § 30 a Ziffern 1-6 MAVO; insbesondere waren sie geeignet, die Grundlage für eine Beratung nach § 30 a Satz 2 MAVO zu bilden. Die Klägerin hat selbst nicht dargetan und es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass nach dieser Bestimmung erforderliche Informationen nicht vorlagen.

Der Beklagte hat die Klägerin auch rechtzeitig über die vorgesehenen anzeigepflichtigen Entlassungen unterrichtet. § 30 a MAVO sieht eine Frist für die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nicht vor. Vielmehr ist die in § 30 a MAVO vorgeschriebene Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung abhängig von den Voraussetzungen der Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt gemäß § 17 Abs. 1 KSchG. Die Anzeigepflicht nach dieser Bestimmung hängt ab von der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, für deren Ermittlung der Zeitpunkt der Entlassung, nicht der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung maßgebend ist (vgl. Beschluß der Schlichtungsstelle des Bistums Aachen vom 16. August 2005 - 15/05 MAVO; Bleistein/Thiel, MAVO, 4. Auflage, § 30 a Rn. 7). Die Anzeigepflicht wird ausgelöst von der Zahl der beabsichtigten Entlassungen, die innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen wirksam werden. § 17 KSchG sieht eine Frist für die Anzeige des Arbeitgebers ebenfalls nicht vor. Lediglich nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ist eine Anzeige des Arbeitgebers an die Agentur für Arbeit ausnahmsweise auch ohne die beigelegte Stellungnahme des Betriebsrates wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Abs. 2 Satz 1 unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen darlegt. Aus dem Wortlaut des § 17 KSchG ergibt sich im Übrigen lediglich, dass die Anzeige an die Agentur für Arbeit vor den Entlassungen zu erstatten ist. Der Beklagte hat also durch die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 30. November 2005 keine Frist für die Einleitung des Verfahrens auf Anhörung und Mitberatung verletzt.

Die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 30. November 2005 im Hinblick auf die zum 31. Dezember 2005 vorgesehenen Entlassungen ist auch nicht im Hinblick auf § 30 a Satz 2 MAVO als nicht mehr rechtzeitig anzusehen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Beklagte vor dem Hintergrund dieser Bestimmung verpflichtet war, die Klägerin zu einem früheren Zeitpunkt zu unterrichten. Insbesondere

ist nicht dargetan, dass bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststand, dass die Zahl der zum 31. Dezember 2005 ausscheidenden Mitarbeiter die Grenze zu den anzeigespflichtigen Entlassungen im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG überschreiten würde. Die Beklagte hat weder dargetan, noch ist sonst ersichtlich, dass der Kläger zu einem bestimmten Zeitpunkt vor dem 30. November 2005 hiervon ausgehen musste. In diesem Zusammenhang ist zudem zu berücksichtigen, dass es für die in § 30 a MAVO vorgeschriebene Anhörung und Mitberatung eben nicht auf die einzelne – im Rahmen von §§ 30, 31 MAVO zu berücksichtigende – Entlassung ankommt, sondern auf das Überschreiten der Grenze des § 17 Abs. 1 KSchG für die Auslösung der Anzeigepflicht. Die Beratung nach § 30 a Satz 2 MAVO macht daher nur dann Sinn, wenn die Überschreitung dieser Grenze feststeht. Es genügt daher, dass die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung zwei Wochen vor der der Agentur für Arbeit zu erstattenden Anzeige erfolgt, um ihr Zeit zu geben, mit dem Dienstgeber die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O., § 30 a Rn. 12). Die Unterrichtung der Klägerin durch den Beklagten ist daher mit dem Schreiben vom 30. November 2005 auch unter Berücksichtigung der in § 30 a Satz 2 MAVO vorgesehenen Beratung rechtzeitig erfolgt.

In Anbetracht der oben dargelegten Umstände kommt es im vorliegenden Fall auf die Frage, ob der Beklagte – wie die Klägerin meint – verpflichtet ist, tatsächlich eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 KSchG vorzunehmen, jedenfalls nicht an.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegen. Insbesondere hat das vorliegende Verfahren keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu berücksichtigen, dass weder dargelegt, noch sonst ersichtlich ist, zu welchem Zeitpunkt der Beklagte vor der mit Schreiben vom 30. November 2005 erfolgten Unterrichtung auf Grund der gegebenen Umstände nach § 30 a MAVO verpflichtet gewesen wäre, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Dr. Scheiff

Küsters

Leblanc