

Verkündet laut Protokoll

am 13.07.2006

**Aktenzeichen:**

**KAG Mainz M 20/06 Tr**

## **URTEIL**

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. MAV Beratungsstellen

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz  
auf die mündliche Verhandlung vom 13.7.2006

durch den Richter R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter G. und K.

für Recht erkannt:

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Dienstgeber zu tragen.**

**Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die klagende Mitarbeitervertretung zugelassen.**

## Gründe

### I.

Die beteiligten Parteien streiten über das Beteiligungsrecht der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) unter dem Gesichtspunkt einer Maßnahme der innerbetrieblichen Information wegen eines Schreibens des beklagten Dienstgebers an einige seiner Mitarbeiterinnen.

Mit Schreiben vom 10.03.2006 informierte der Dienstgeber die MAV über die Personalplanung im Bereich der Verwaltung der Lebensberatungsstellen und ebenfalls mit einem Schreiben vom 10.03.2006 fünf betroffene Mitarbeiterinnen. Dabei ging es auf dem Hintergrund eines Sparbeschlusses um die Umwandlung von mit 100% besetzten Stellen im Verwaltungsbereich der Lebensberatung in 75%-Stellen und die aktive Umsetzung dieses Vorhabens.

Mit Schreiben vom 16.03.2006 beanstandete die MAV, dass der Dienstgeber das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier vor Information der Mitarbeiterinnen mit dem Schreiben vom 10.03.2006 nicht durchgeführt habe.

Die MAV bringt vor, der Dienstgeber habe gegen ihr Beteiligungsrecht verstoßen, indem er ohne vorherige Anhörung und Beratung mit ihr, der MAV, fünf Mitarbeiterinnen über eine von ihm getroffene Organisationsentscheidung betreffend der Personalplanung im Bereich Verwaltung der Lebensberatung sowie die sich daraus für sie ergebenden Folgen informiert hat. Sinn und Zweck der Anhörung und Mitberatung bei Maßnahmen der innerbetrieblichen Information und Zusammenarbeit sei es, dass die Mitarbeiter über Organisations- und Verwaltungsentscheidungen des Dienstgebers in einer mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten Information unterrichtet werden. Der Mitarbeitervertretung sei rechtzeitig Gelegenheit zu geben, mögliche Einwendungen hinsichtlich Art und Umfang einer beabsichtigten Information vorzubringen und mit dem Dienstgeber zu beraten.

Die klagende MAV beantragt,  
festzustellen, dass der Beklagte durch die Versendung der Schreiben vom 10. März 2006 an die Verwaltungsangestellten in den Lebensberatungsstellen B. K., H., K., Sa. und Si. ohne vorherige Beteiligung der Klägerin gegen deren Recht auf Anhörung und Mitberatung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier verstoßen hat.

Der beklagte Dienstgeber beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, bei den Maßnahmen im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier gehe es um allgemeine Richtlinien oder allgemeine Anordnungen mit allgemein verbindlicher Wirkung betreffend Art und Weise der Information der Mitarbeiter. Nicht bereits vor jeder Information müsse eine Anhörung der Mitarbeitervertretung erfolgen. Andernfalls könnte jedwede Art von Kommunikation zwischen dem Dienstgeber und seinen Mitarbeitern von einem vorherigen Anhörungsverfahren abhängig gemacht werden.

Im Übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im Einzelnen auf den Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

### II.

Die Klage der MAV ist unbegründet.

#### A.

Die Klage ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung / MAVO – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier. Es ist weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 MAVO Trier gegeben, noch liegt eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

B.

Der Feststellungsantrag der MAV ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

1. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die von der MAV begehrte Feststellung ist zuzubilligen.

Zwar ist der Vorgang, auf den sich der Feststellungsantrag bezieht, abgeschlossen und kann deshalb durch eine Bescheidung des Antrages in der Sache nicht mehr berührt werden. Doch kann durch eine Sachentscheidung eine Richtschnur für künftige gleichgelagerte Fälle – hier: was Inhalt und Reichweite des Beteiligungsrechtes nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier angeht – geliefert werden, zumal der zu Grunde liegende Sachverhalt keine spezifischen Besonderheiten aufweist, die die Richtschnurfunktion einer Entscheidung beeinträchtigen könnte. Zudem entspricht es der Entscheidungspraxis der bisherigen Schlichtungsstellen, vergangenheitsbezogene Anträge auf Feststellung bereits erfolgter Verstöße gegen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ohne weiteres für zulässig zu halten und in der Sache zu bescheiden.

Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese zwischen den Beteiligten umstritten sind und es auch in Zukunft zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsanträge zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt. – Vorliegend liegt es auf der Hand; dass der beklagte Dienstgeber auch künftig seine Mitarbeiter – wie und worüber auch immer – informieren wird.

2. Der beklagte Dienstgeber hat durch die im Schreiben vom 10.03.2006 an fünf Mitarbeiterinnen erteilte Information ohne vorherige Anhörung der MAV und Beratung mit dieser nicht gegen § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verstoßen. Diese Informationserteilung ist keine Maßnahme innerbetrieblicher Information im Sinne von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier, die dem Beteiligungsrecht der MAV nach dieser Norm unterlegen hätte.

a. Die Verbindung von „Maßnahmen innerbetrieblicher Information“ und „Zusammenarbeit“ und die Zusammenfassung dieser Gegenstände des Beteiligungsrechts in einen Beteiligungstatbestand, nämlich dem nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier, legt nahe, dass sich die Maßnahmen innerbetrieblicher Information auf die Zusammenarbeit beziehen müssen, also nicht jegliche Maßnahme der Information, unabhängig von ihrem Gegenstand, von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier erfasst werden soll. Insoweit ist wegen der Fassung dieses Beteiligungstatbestandes auf eine gewisse Vergleichbarkeit zum Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu verweisen. Nach dieser Norm hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Dies wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. aus neuerer Zeit: BAG vom 11.06.2002, NZA 02, 1299 mit weiteren Nachweisen) dahin begriffen, dass lediglich Verhaltensregeln und Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung berühren und betreffen, der Mitbestimmung des Betriebsrates unterworfen sind. Mitbestimmungsfrei sollen dagegen Anordnungen sein, die das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers betreffen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Diese Abschichtung ist sicherlich auch auf dem Hintergrund zu sehen, dass bei Erfassung auch des Arbeitsverhaltens durch das Mitbestimmungsrecht dieses in der betrieblichen Praxis kaum umgesetzt werden und den betrieblichen Arbeitsablauf erheblich beeinträchtigen könnte (zu diesem Aspekt siehe

auch weiter unten). – Vorliegend hat die mit Schreiben vom 10.03.2006 an die Mitarbeiter erteilte Information nach ihrem Gegenstand keinen Bezug zur Zusammenarbeit (der Dienstnehmer in der Einrichtung) und unterfällt schon deshalb nicht § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier.

b. Folgt man diesem Verständnis der Reichweite von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier nicht, so erfasst diese Norm jedenfalls nicht die Informationserteilung im Einzelfall, selbst wenn, wie hier, die Information an mehrere Mitarbeiterinnen gerichtet war.

Schon der Begriff der Maßnahme deutet darauf hin, dass eine schlichte Information an Mitarbeiter über eine Entscheidung nicht Gegenstand des Beteiligungsrechts nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier ist. Eine Maßnahme hat mehr Gewicht und Gehalt als eine schlichte Informationserteilung. Mit dem Begriff der Maßnahme erscheint eine grundsätzliche Vorgehensweise angesprochen, wie Informationserteilung vorgenommen wird, d.h. die Setzung einer allgemeinen Vorgabe, einer Rahmenregelung, die bestimmt, in welcher Art und Weise innerbetriebliche Kommunikation vom Dienstgeber zu seinen Mitarbeitern erfolgen soll. Sollte mit dem Beteiligungstatbestand gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier jegliche schlichte Information - etwa, wie hier, durch gleichlautende (Rund-)Schreiben an mehrere Mitarbeiterinnen – gemeint sein, so hätte in § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier nur (einfach) von innerbetrieblicher Information die Rede sein dürfen.

Wird ansonsten und isoliert nur der Begriff der innerbetrieblichen Information in den Blick genommen, so unterfiele jegliche Information, die einem Mitarbeiter vom Dienstgeber erteilt wird, dem Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung – von der alltäglichen einzelnen Arbeitsanweisung über Anordnungen, weshalb eine bestimmte Arbeit wie zu verrichten ist, bis hin etwa zur Unterrichtung über geänderte Arbeitszeiten oder wie ein Arbeitsbereich organisiert wird oder wer Vorgesetztenstellung mit welchen Verantwortlichkeiten hat. Es liegt auf der Hand, dass bei allen derartigen, häufig und jederzeit anfallenden Vorgängen die Einhaltung des Beteiligungsverfahrens, wie es in § 33 Abs. 2 ff. MAVO Trier geregelt ist, im betrieblichen Alltag praktisch nicht möglich ist und auch nicht gewollt sein kann. Insbesondere deshalb ist der Auffassung der Vorzug zu geben, dass es bei § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier um die Setzung eines allgemeinen Rahmens der innerbetrieblichen Information geht, um die zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung abgestimmte Art und Weise, wie innerbetriebliche Informationen – in Abhängigkeit von Inhalt, Qualität/Bedeutung und betroffenem Mitarbeiterkreis – allgemein geregelt wird und erfolgen soll (so: Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, Stand 3/2004, § 29 Randziffer 6 f; andere Ansicht wohl Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 29 Randziffer 3).

Schließlich spricht auch das Bestehen des Vorschlagsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs.1 Nr. 1 MAVO Trier dafür, dass das Anhörungs- und Mitberatungsrecht bezüglich Maßnahmen innerbetrieblicher Information nicht jegliche Informationserteilung im Einzelfall betrifft. Wenn § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier der Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht bei Maßnahmen innerbetrieblicher Information zubilligt, so kann dieses Vorschlagsrecht nur allgemeine Regelungen zur Art und Weise der innerbetrieblichen Information zum Gegenstand haben. Die einzelne Information, die der Dienstgeber demnächst erteilen wird, ist der Mitarbeitervertretung ja in der Regel vorher gar nicht bekannt.

## C.

1. Die Entscheidung über Auslagererstattung für die MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 24 MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erscheint (jedenfalls) zweckmäßig.

2. Die Zulassung der Revision für die Klagen der MAV Zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

## Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2  
55116 Mainz  
Telefax 06131 - 253936**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof  
Geschäftsstelle  
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz  
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. R.

gez. G.

gez. K.