

# Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 23. Oktober 2020

Az.: 2 MV 7/20

rechtskräftig

## Leitsatz:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 in Verbindung mit § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO ist vom Kirchlichen Arbeitsgericht nicht zu ersetzen, wenn der Rechtsträger die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Regelung nicht "auf Augenhöhe" umfassend und zutreffend nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO unterrichtet hat.

## Urteil

In dem Rechtsstreit

**ABC e.V.**  
**als Rechtsträger des Einrichtungsverbunds Y.**  
*vertreten durch den Vorstand*

– Kläger –

*anwaltlich vertreten*

gegen

**Mitarbeitervertretung (MAV) ABC**  
**Einrichtungsverbund Y.**  
*vertreten durch die MAV-Vorsitzende*

– Beklagter –

*anwaltlich vertreten*

(1) hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 2 – durch seinen stellvertretenden Vorsitzenden Mayerhofer und die beisitzenden Richter Dr. Siedler und Glatt-Eipert auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2020

(2) für Recht erkannt:

**1. Die Klage wird abgewiesen.**

**2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.**

### **Tatbestand:**

(3) In dem Rechtsstreit begehrt der Kläger die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Auflösung eines Einrichtungsverbands Y. und zur Bildung von sieben einzelnen Einrichtungen.

(4) Der Kläger ist ein kirchlich-caritativer Verein der freien Wohlfahrtspflege. In mehr als achtzig stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen beschäftigt er rund 2.500 Mitarbeiter, die jährlich etwa 13.000 Kinder, Jugendliche und Erwachsene in psychischen, physischen und sozialen Notlagen betreuen. Die Beklagte ist die für den Einrichtungsverband Y. gewählte, aus dreizehn Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung. Bei dem Kläger findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO M.u.F.) Anwendung.

(5) Der im Jahr 2010 oder 2013 gegründete Einrichtungsverband Y. umfasst sieben Einrichtungen mit etwa 25 Standorten in Stadt und Landkreis München, in Stadt und Landkreis Freising und Landshut und im Landkreis Traunstein, nämlich

- das D.-Kinderheim in E., S. und T.,
- die Einrichtung F. in G.,
- das Erziehungshilfezentrum H. in I.,
- das Zentrum Jugendhilfe in den Städten und Landkreisen J., K., L. und M.
- das Pädagogische Zentrum X. in N.,
- die Einrichtung O. in P.,
- das Zentrum Q. in R.

- (6) Der Kläger unterzog sich im Jahr 2019 einer Unternehmensanalyse, die durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft begleitet wurde. Ein Ergebnis dieser Unternehmensanalyse war die Empfehlung, den Einrichtungsverbund Y. aufzulösen und in sieben einzelne Einrichtungen umzuwandeln. Der Aufsichtsrat des Klägers fasste in einer Sondersitzung am 30.10.2019 den einstimmigen Beschluss, der Auflösung des Einrichtungsverbunds und der Bildung von sieben einzelnen Einrichtungen zuzustimmen. Ebenso beschloss er einstimmig, einer Empfehlung der Unternehmensanalyse zur Zentralisierung der Verwaltung zuzustimmen.
- (7) Mit Schreiben vom 07.01.2020 (Anlage K 4 zur Klage vom 10.06.2020) bat der Kläger die Beklagte um Zustimmung zur Bildung von sieben Einzeleinrichtungen, nämlich Erziehungshilfenzentrum H., Einrichtung F., D.-Kinderheim, Zentrum Jugendhilfe, Zentrum Q., Pädagogisches Zentrum X. und Einrichtung O., und führte dazu Folgendes aus:
- (8) *„Die Erwartungen, die mit einer Gründung eines Einrichtungsverbunds im Jahre 2010 verbunden waren, haben sich leider nicht erfüllt. Durch die Bildung eines Einrichtungsverbundes sollte eine bessere, effizientere und vereinheitlichte Aufgabenbewältigung im Y-Bereich erzielt werden, auch, um die finanzielle Gesamtsituation zu verbessern.*
- (9) *Dazu erforderlich war die Schaffung und Besetzung der Stelle der Gesamtleitung. In kurzer Folge musste diese Stelle leider dreimal hintereinander besetzt werden; unter anderem deswegen, weil sich die Zusammenarbeit zwischen der jeweiligen Gesamtleitung und den Zentrumsleitungen als sehr schwierig gestaltete. Durch diesen schnellen Wechsel konnte die jeweilige Gesamtleitung eine langfristige und zeitnahe Verbesserung der Situation des Einrichtungsverbunds Y. nicht erreichen. Sollte die Struktur des Einrichtungsverbundes mit einer Gesamtleitung an der Spitze beibehalten werden, bestünde erneut das Risiko des Scheiterns des Stelleninhabers und eine verbesserte finanzielle Situation des Einrichtungsverbunds Y. wäre nicht zu erwarten.*
- (10) *Auch die im letzten Jahr beauftragte Unternehmensberatung hat den Vorständen und dem Aufsichtsrat angeraten, den Einrichtungsverbund aufzulösen und einzelne Einrichtungen zu bilden. Bei der letzten Aufsichtsratssitzung haben die Vorstände den Auftrag vom Aufsichtsrat erhalten, den Einrichtungsverbund Y. aufzulösen und in sieben einzelne Einrichtungen umzugestalten.“*
- (11) Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 13.01.2020 (Anlage K 5 zur Klage vom 10.06.2020) mit, sie verweigere die Zustimmung zur Änderung des Einrichtungsbegriffs, da sie dies als missbräuchlich ansehe. Mit weiterem Schreiben vom 21.01.2020 (Anlage K 6 zur Klage vom 10.06.2020) führte die Beklagte Folgendes aus:
- (12) *„Wie bereits mitgeteilt, hat die MAV den Beschluss gefasst, dem Antrag nicht zuzustimmen. Die Bildung von sieben Einzeleinrichtungen ist rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO.*

- (13) *Besondere unternehmerische Belange dafür, dass es künftig 7 Einzeleinrichtungen mit eigenen MAVen geben soll, sind nicht ersichtlich. Die geplante neue Organisation dient einseitig den Interessen des Dienstgebers und zielt erkennbar darauf ab, dass eine geordnete MAV-Arbeit, wie sie über die Jahre hinweg stattgefunden hat, erschwert bzw. sogar unmöglich gemacht wird.*
- (14) *In unserer MAV ist eine große Vielfalt an Kompetenzen gebündelt, die sich auf mehrere Personen verteilt. Eine Aufspaltung führt dazu, dass diese Kompetenzen für die Mitarbeiter nicht mehr eingesetzt werden können und verloren gehen. Mit der Aufspaltung entfallen auch die qualifizierten MAV-Freistellungen. Die von uns über die letzten 6 Jahre geleistete MAV-Arbeit droht damit hinfällig zu werden.“*
- (15) Am 06.02.2020 führten die Parteien ein Einigungsgespräch, welches erfolglos blieb. Mit Schreiben vom 10.02.2020 (Anlage K 7 zur Klage vom 10.06.2020) teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie habe in der Sitzung am 10.02.2020 den Beschluss gefasst, die Einwendungen aufrecht zu erhalten, und wolle dem Antrag weiterhin nicht zustimmen.
- (16) Der Kläger bot daraufhin der Beklagten mit Schreiben vom 17.02.2020 (Anlage K 8 zur Klage vom 10.06.2020) an, die Einigungsbemühungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung in einem weiteren Gespräch fortzusetzen. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 24.02.2020 (Anlage K 9 zur Klage), sie sei gesprächsbereit, um weiterhin Alternativen zu besprechen; wenn der Dienstgeber aber daran festhalte, die bestehende Mitarbeitervertretung des Einrichtungsverbunds Y. aufzulösen, egal zu welchem Zeitpunkt, sei ein weiteres Gespräch nicht zielführend.
- (17) Mit seiner Klage vom 10.06.2020, die am 22.06.2020 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen ist, verfolgt der Kläger sein Anliegen einer Neuregelung der Einrichtungen weiter.
- (18) Der Kläger macht geltend, er könne nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. regeln, was als Einrichtung gelte. Hier habe er festgelegt, dass der Einrichtungsverbund Y. aufgelöst und sieben eigenständige einzelne Einrichtungen gebildet würden. An eine in der Vergangenheit getroffene Organisationsentscheidung über die Bildung von Einrichtungen sei er dabei nicht gebunden.
- (19) Die vom Kläger getroffene Entscheidung sei nicht rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F., da die Wahrnehmung berechtigter Interessen der Mitarbeiterschaft weiterhin möglich sei und nicht verhindert werde. Der Entscheidung lägen auch keine sachfremden Erwägungen zugrunde. Vielmehr basiere sie auf den Erfahrungen der letzten Jahre, einer umfangreichen Unternehmensanalyse und einer Abstimmung mit dem Aufsichtsgremium des Klägers. Die Organisationsentscheidung, einen Einrichtungsverbund, der sich – vereinfacht gesagt – nicht bewährt habe, in Wegfall kommen zu lassen, sei mitarbeitervertretungsrechtlich nicht angreifbar.
- (20) Bis Februar 2019 sei die Gesamtleitung des Einrichtungsverbunds als Dienstgebervertreter benannt gewesen, ab deren Ausscheiden vorübergehend der Vorstand, derzeit die Personalleitung

der Geschäftsstelle und deren Stellvertretung, da die Position der Gesamtleitung nicht nachbesetzt worden sei. Die Verbundverwaltung des Einrichtungsverbunds Y., bestehend aus den Bereichen Personal, Rechnungswesen, Bau, Controlling und Qualitätsmanagement, sei zum 01.01.2020 aufgelöst worden. Die Verwaltungsaufgaben übernahmen seitdem die jeweiligen Abteilungen der Geschäftsstelle des Klägers. Die Mitarbeiter der ehemaligen Verbundverwaltung des Einrichtungsverbunds seien zum 01.01.2020 mit Zustimmung der Beklagten in die Abteilungen der Geschäftsstelle des Klägers versetzt worden.

- (21) Kriterium für den Begriff der Einrichtung sei die Verselbstständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Dienstgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeitern ausüben könne. Alle sieben neuen Einrichtungen seien selbstständige Organisationseinheiten mit jeweils einem Einrichtungsleiter. Sie seien nicht nur räumlich eigenständig, sondern auch bezüglich Ausrichtung, Angeboten und Klienten/Betreuten. Die Funktion des Dienstgebers übernehme der Einrichtungsleiter. Eine Gesamteinrichtungsleitung sei nicht erforderlich. Nur der jeweilige Einrichtungsleiter als Dienstgebervertreter könne gewährleisten, dass die unterschiedlichen, in den Einrichtungen auftauchenden mitbestimmungsbedürftigen Vorgänge, Probleme und Anfragen im schnellen und direkten Austausch mit der Mitarbeitervertretung der jeweiligen Einrichtung gelöst würden.
- (22) Die sieben einzelnen Einheiten, die bisher den Einrichtungsverbund gebildet hätten, lägen zum Teil räumlich weit auseinander und hätten teilweise auch deutlich unterschiedliche Aufgaben, was sich wiederum auf die Arbeitsverhältnisse in der Weise auswirke, dass unterschiedliche Bedingungen gegeben seien. Dies gelte gerade auch mit Blick auf die Beteiligungsrechte der §§ 28 ff. MAVO M.u.F., z.B. in Bezug auf Arbeitszeitfragen, Arbeitsplatzgestaltungen etc.
- (23) Zur Erläuterung legt der Kläger die aktuellen Dokumente hinsichtlich der Aufgabenzuweisung der Gesamtleitung und der Zentrumsleitungen als Anlagen K 10 und K 11 zum Schriftsatz vom 15.10.2020 vor.
- (24) Der Kläger beantragt,  
  
die Zustimmung der Beklagten zur Auflösung des Einrichtungsverbunds Y.  
und zur Bildung von sieben einzelnen Einrichtungen zu ersetzen.
- (25) Die Beklagte beantragt,  
  
die Klage abzuweisen.
- (26) Die Beklagte vertritt den Standpunkt, die von der Beklagten verweigerte Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F. zur Auflösung des Einrichtungsverbundes und zur Bildung von sieben Einrichtungen sei nicht durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen. Die Klage

sei unbegründet. Die vom Kläger getroffene Entscheidung sei rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO.

- (27) Der Kläger könne zwar nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. regeln, was als Einrichtung gilt. Dabei sei er jedoch an den mitarbeitervertretungsrechtlichen Begriff der Einrichtung gebunden, welcher mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsrecht bzw. mit dem Begriff der Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts korrespondiere. Der Kläger habe bei seiner Entscheidung die im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 20.02.2015 – M 11/2014 – herausgearbeiteten Kriterien zu beachten. Ein Missbrauch liege immer dann vor, wenn die Wahrnehmung berechtigter Interessen der Mitarbeiterschaft durch eine Festlegung der Einrichtung seitens des Rechtsträgers verhindert würde.
- (28) Bei dem streitgegenständlichen Vorhaben des Klägers werde der Einrichtungsverbund Y. faktisch keinesfalls in sieben „Einrichtungen“ aufgespalten. Zwar solle die Gesamtleitung aufgehoben werden. Allerdings würden künftig die bisher von dieser wahrgenommenen Aufgaben vom Vorstand des Klägers übernommen und die sieben einzelnen „Einrichtungen“ direkt dem Vorstand unterstehen. Es treffe nicht zu, dass aktuell die Leitung der sieben „Einrichtungen“ dem jeweiligen Zentrumsleiter obliegen würde. Vielmehr sei es so, dass deren Leitungen keinerlei Dienstgeberfunktionen hätten.
- (29) Der vom Kläger beabsichtigte Neuregelung würde dazu führen, dass die Funktionsfähigkeit der Beklagten nicht mehr gewährleistet wäre. In den letzten sieben Jahren habe sich die Arbeit der Beklagten auf sämtliche im Einrichtungsverbund Y. tätigen Mitarbeiter bezogen. Die künstliche Aufspaltung in einzelne „Einrichtungen“ führe dazu, dass der Überblick über die gesamte Mitarbeiterschaft und die sachgerechte Wahrnehmung der maßgeblichen Mitarbeiterinteressen nicht mehr gewährleistet werden könne. Es stehe die Gefahr im Raum, dass es erneut – wie vor der Gründung des Einrichtungsverbunds – zu massiven Ungleichbehandlungen, etwa bei der Eingruppierung, kommen könnte. Die Beklagte habe es in den letzten sieben Jahren geschafft, diese unhaltbaren Zustände zu beenden.
- (30) Die vom Kläger erwähnte Zustimmung der Beklagten zur Versetzung der Mitarbeiter aus der aufgelösten Verbundverwaltung in die jeweiligen Abteilungen der Geschäftsstelle des Klägers habe folgenden Hintergrund gehabt: Der Kläger habe (ausweislich des als Anlage B 6 zur Klageerwidern vom 31.08.2020 vorgelegten Protokolls) die Beklagte am 04.11.2019 dahingehend informiert, dass diese Abteilungen der Geschäftsstelle künftig die Funktion eines Dienstleisters für den Y.-Bereich übernehmen sollte. Danach sollten sämtliche bis zu diesem Zeitpunkt von der Verbundverwaltung übernommenen Dienstleistungen zentral in der Geschäftsstelle gebündelt werden, über der der Vorstand stehe. Die einzige Information in Bezug auf die geplante Umstrukturierung habe zum damaligen Zeitpunkt der Zustimmung der Beklagten zur Versetzung darin bestanden, dass die MAV-Struktur definitiv erhalten bleibe.
- (31) Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie sei vom Kläger nicht ausreichend nach § 33 MAVO M.u.F. informiert worden. Die mitarbeitervertretung könne die Frage der Missbräuchlichkeit im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F. nur prüfen, wenn im Rahmen des Antrags des

Dienstgebers auf Zustimmung zur Regelung vollständige Angaben gemacht würden. Im vorliegenden Fall sei keine vorherige Offenlegung der zukünftigen Organisationseinheiten und der neuen Strukturen mit allen Stellen- bzw. Tätigkeitsbeschreibungen erfolgt. Es sei auch keine Information zu den Kompetenzen der Einrichtungsleitungen erteilt worden, wenn der Einrichtungsverbund nicht mehr bestehe. Hinsichtlich der Auswirkungen der geplanten Umstrukturierungen für die Beklagte habe der Kläger lediglich mitgeteilt, dass sich für sie nichts ändern werde. Der Kläger habe auch gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO M.u.F.) verstoßen. Noch im November 2019 habe er der Beklagten versichert, dass die MAV-Struktur bei der geplanten Umstrukturierung bestehen bleibe.

- (32) Wegen der weiteren Einzelheiten des hier nur knapp dargestellten Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird verwiesen auf die Schriftsätze des Klägers vom 10.06.2020 und vom 15.10.2020, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 31.08.2020, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 23.10.2020.
- (33) Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 23.10.2020 hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers erklärt, hinsichtlich der Übernahme der Kosten für die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten der Beklagten bestünden keine Bedenken.

### **Entscheidungsgründe:**

- (34) Die zulässige Klage wird als unbegründet abgewiesen.

#### **I.**

- (35) Die Klage ist zulässig.
- (36) **1.** Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, nämlich über Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) aus § 33 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO M.u.F.).
- (37) **2.** Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.
- (38) **3.** Bei dem Antrag in der Klage vom 10.06.2020 handelt es sich um einen sog. Zustimmungsetzungsantrag. Das Rechtsschutzbedürfnis des Klägers für diesen Antrag ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO M.u.F., wonach der Dienstgeber auch in den Fällen des § 36 Abs. 1

Nr. 13 MAVO M.u.F. das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. verweigert hat.

- (39) Die Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. bedarf nämlich nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F. der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F. die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.
- (40) Vor Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts sind ein Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO und eine Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO durchgeführt worden. Dabei wurde keine Einigung zwischen den Parteien erzielt.
- (41) **4.** Der Zustimmungsersetzungsantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgerichtsgesetzes (ArbGG) und § 27 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).
- (42) Zwar sind die sieben einzelnen Einrichtungen, die im Zusammenhang mit der Auflösung des Einrichtungsverbands Y. gebildet werden sollen, im Antrag nicht namentlich aufgeführt. Sie sind jedoch ohne Weiteres den Ausführungen auf den Seiten 2 und 3 der Klage vom 10.06.2020 zu entnehmen.

## II.

- (43) Die Klage ist unbegründet.
- (44) Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Auflösung des Einrichtungsverbands Y. und zur Bildung von sieben einzelnen Einrichtungen wird nicht durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzt.
- (45) **1.** Nach § 1a Abs. 1 MAVO M.u.F. sind in den Einrichtungen der in § 1 MAVO M.u.F. genannten kirchlichen Rechtsträger Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (46) Der Kläger ist der vom Erzbischof von München und Freising mit Aufgaben der Jugendfürsorge betraute kirchlich-karitative Fachverband der Erzdiözese. Dieser eingetragene Verein (e.V.) untersteht der Aufsicht des Erzbischofs. Er ist dem Caritasverband der Erzdiözese angeschlossen. Somit unterfällt der Kläger als sonstige selbständig geführte Stelle dem Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 MAVO M.u.F. (vgl. dort Nr. 1 bzw. Nr. 4).
- (47) Unbeschadet des § 1a Abs. 1 MAVO M.u.F. kann der Rechtsträger – hier: der Kläger – gemäß § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F. (*in der seit Mai 2018 geltenden Fassung*) mit Zustimmung betroffener Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeiter-



vertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich (§ 1a Abs. 2 Satz 2 MAVO M.u.F.). Die Einzelheiten des Zustimmungsverfahrens ergeben sich aus § 33 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F.

- (48) **a)** Nach dem in § 33 Abs. 1 MAVO M.u.F. niedergelegten Grundsatz kann der Dienstgeber in den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 MAVO M.u.F. die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen. Unter den im Katalog des § 36 Abs. 1 MAVO M.u.F. aufgeführten Mitbestimmungstatbeständen bei Angelegenheiten der Dienststelle sieht § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F. vor, dass die Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. (*in der seit Mai 2018 geltenden Fassung*) der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet.
- (49) In den Fällen des § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. sind im Zustimmungsverfahren eine Fristverkürzung durch den Dienstgeber sowie das Recht des Dienstgebers, vorläufige Regelungen zu treffen, nach § 33 Abs. 2 Satz 5 bzw. § 33 Abs. 5 Satz 3 MAVO M.u.F. ausgeschlossen.
- (50) Die Mitarbeitervertretung kann gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 13 Satz 2 MAVO M.u.F. die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt. (Der von den Parteien verwendete Begriff „rechtsmissbräuchlich“ findet sich im Gesetzestext nicht.) Kommt das Kirchliche Arbeitsgericht im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 33 Abs. 4 MAVO M.u.F. zu der Auffassung, dass die Regelung nicht missbräuchlich erfolgt, ersetzt es dementsprechend die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung (*vgl. Sroka im Freiburger Kommentar, MAVO, Erg.-Lfg. 2/2018, § 33, Rn. 48*).
- (51) **b)** Eine Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung setzt allerdings voraus, dass das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 1 bis 4 MAVO M.u.F. ordnungsgemäß durchgeführt worden ist (*vgl. Schmitz im Eichstätter Kommentar, MAVO, 2. Aufl. 2018, § 33, Rn. 61; Thiel/ Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 36, Rn. 193; Bundesarbeitsgericht 14. Dezember 2004 – 1 ABR 55/03 – zu § 99 BetrVG; Bundesarbeitsgericht 1. Juni 2011 – 7 ABR 117/09 – zu § 99 BetrVG; Bundesarbeitsgericht 29. Juni 2011 – 7 ABR 24/10 – zu § 99 BetrVG*).
- (52) Auch in den Fällen des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO M.u.F. verlangt § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F., dass der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme unterrichtet und deren Zustimmung beantragt.
- (53) Nur bei einer vollständigen und umfassenden Unterrichtung durch den Dienstgeber kann die Mitarbeitervertretung das Recht zur Erhebung von Einwendungen sachgerecht wahrnehmen. Daraus folgt, dass die Unterrichtung sich auf alle tatsächlichen Umstände erstrecken muss, die die Prüfung eines Zustimmungsverweigerungsgrundes (hier: Missbräuchlichkeit der Regelung) ermöglichen. Ausreichend sind die Angaben des Dienstgebers nur dann, wenn die Mitarbeitervertretung in die Lage versetzt wird, die Berechtigung der Maßnahme und das Eingreifen von

Zustimmungsverweigerungsgründen zu prüfen. Die Informationspflicht des Dienstgebers bezieht sich grundsätzlich auf seinen eigenen Informationsstand. Er darf keine für die Erhebung von Einwendungen rechtlich relevanten Informationen zurückhalten (vgl. *Schmitz im Eichstätter Kommentar, MAVO*, 2. Aufl. 2018, § 33, Rn. 3; *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 8. Aufl. 2019, § 33, Rn. 21 ff.).

- (54) **2.** Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) hat der Kläger die Beklagte im Rahmen des Zustimmungsverfahrens *nicht* nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F. ausreichend unterrichtet.
- (55) **a)** Das Schreiben vom 07.01.2020 (Anlage K 4 zur Klage vom 10.06.2020), mit dem der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung nach § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F. zur Bildung von sieben Einzeleinrichtungen beantragt hat, kann am Maßstab der unter II. 1. b) dieser Entscheidungsgründe dargelegten Anforderungen – gerade angesichts der grundlegenden Bedeutung einer Auflösung des Einrichtungsverbunds für die Mitarbeiter und deren Vertretung – nicht als ausreichende Unterrichtung der Beklagten nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F. angesehen werden.
- (56) In dem lediglich aus fünf kurzen Absätzen bestehenden Schreiben werden die Motive des Rechtsträgers für die Neuregelung summarisch und wertend mitgeteilt. Eine konkrete – substantiierte – Darstellung und Erläuterung der tatsächlichen Grundlagen und der Auswirkungen der beabsichtigten Neuregelungen, insbesondere im Hinblick auf die gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung, ist darin nicht enthalten. Eine Information der Mitarbeitervertretung „auf Augenhöhe“ mit dem Dienstgeber ist damit nicht erfolgt (vgl. *zu der dem Dienstgeber obliegenden Unterrichtung im Falle des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO den neun Punkte umfassenden Katalog bei Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 8. Aufl. 2019, § 36, Rn. 193). Die Mitteilungen in dem besagten Schreiben ermöglichen keine Prüfung, ob die Neuregelung missbräuchlich ist oder nicht (vgl. *zu der dem Dienstgeber obliegenden Unterrichtung den neun Punkte umfassenden Katalog bei Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 8. Aufl. 2019, § 33, Rn. 21 ff.).
- (57) **b)** Für das Kirchliche Arbeitsgericht ist nicht erkennbar, dass der Kläger bereits vor seinem Schreiben vom 07.01.2020 (Anlage K 4 zur Klage vom 10.06.2020) die Beklagte umfassend und zutreffend unterrichtet hätte.
- (58) In dem Protokoll zum Thema „Information über den Beschluss der Aufsichtsratssitzung vom 30.10.2019 an die MAV Einrichtungsverbund Y. und MAV Geschäftsstelle durch den Vorstand der ABC“ am 04.11.2019 (Anlage B 6 zur Klageerwidern vom 31.08.2020) ist unter anderem Folgendes festgehalten:
- (59) *„Die drei Verwaltungsebenen (Geschäftsstelle, Verbundverwaltung und die Verwaltungen vor Ort) sollen auf zwei Ebenen reduziert werden.*

- (60) *Welche Befugnisse haben die Einrichtungsleitungen?  
Der Vorstand bleibt Dienstgeber, die derzeitige MAV-Struktur bleibt ebenfalls erhalten.  
Einstellungen erfolgen über die neue Personalverwaltung.  
Den Begriff „Einrichtungsverbund Y.“ wird es nicht mehr geben, der Verbund wird aufgelöst,  
aber den Y-Bereich wird es weiterhin geben.*
- (61) *Wer koordiniert?  
Es wird so weiterlaufen, wie bisher. Die Prozesse werden im Laufe der Zeit angeglichen.*
- (62) *Ab dem 01.01.2020 soll nach dem neuen Organigramm gearbeitet werden.  
Die MitarbeiterInnen, die bisher in der Einrichtungsverbund Y.-Verbundverwaltung tätig sind,  
liegen ab Januar 2020 nicht mehr im Zuständigkeitsbereich der MAV Einrichtungsverbund Y.  
sondern werden der MAV Geschäftsstelle zugeordnet.“*
- (63) Sofern die Beklagte bei dem Gespräch am 04.11.2019 dahingehend informiert worden ist, dass die derzeitige MAV-Struktur erhalten bleibe, wäre dies im Hinblick auf das vorliegende Klagebegehren – zumindest aus derzeitiger Sicht – eine unzutreffende Unterrichtung der Beklagten.
- (64) **c)** Für das Kirchliche Arbeitsgericht ist auf Grund des Vorbringens beider Parteien auch nicht erkennbar, dass der Kläger etwa in dem Einigungsgespräch am 06.02.2020 grundlegend „nachgebessert“ und seine unzureichenden Angaben im Schreiben vom 07.01.2020 (Anlage K 4 zur Klage vom 10.06.2020) bezüglich der tatsächlichen Grundlagen und der Auswirkungen der beabsichtigten Neuregelung in substantiiertes Weise ergänzt hat.
- (65) Die vom Kläger als Anlage K 11 zum Schriftsatz vom 15.10.2020 eingereichte vierseitige „Stellenbeschreibung Zentrumsleitung“, welche auch Angaben zur deren Personalaufgaben enthält, trägt das Freigabedatum 25.06.2020, war also offenbar für eine Unterrichtung der Beklagten in dem mit Schreiben vom 07.01.2020 (Anlage K 4 zur Klage vom 10.06.2020) eingeleiteten Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO noch nicht relevant.
- (66) **d)** Im Übrigen hat auch die Erforschung des Sachverhalts durch das Gericht von Amts wegen (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 KAGO) in der mündlichen Verhandlung am 23.10.2020, bei der die Personalleitung des Klägers befragt worden ist, keine konkreten Erkenntnisse dazu erbracht, wann und inwieweit die Beklagte über die tatsächlichen Grundlagen und die Auswirkungen der beabsichtigten Neuregelungen unterrichtet worden ist, und zwar nicht nur schlagwortartig und wertend, sondern durch Mitteilung konkreter Tatsachen und Erläuterungen zu den „Erfahrungen der letzten Jahre“ und zu der „umfangreichen Unternehmensanalyse“ sowie durch Vorlage entsprechender Unterlagen.
- (67) Das Vorbringen des Klägers, der an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken hat (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 2 KAGO), enthält insbesondere keine konkreten Einzelheiten zu der durchgeführten Unternehmensanalyse und keine nachvollziehbare Erläuterung, weshalb deren Ergebnis

eine Auflösung des Einrichtungsverbundes und die Bildung von sieben einzelnen Einrichtungen („Zentren“) bedingt.

- (68) e) Nach alledem erachtet das Kirchliche Arbeitsgericht die Unterrichtung der Beklagten nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO M.u.F. durch den Kläger in Bezug auf die beantragte Zustimmung zur Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt (vgl. § 1a Abs. 2 MAVO M.u.F.), für unzureichend.
- (69) Dies hat zur Folge, dass nach derzeitigem Sachstand die von der Beklagten verweigerte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zu ersetzen ist und die Klage abgewiesen wird.
- (70) 3. Bezüglich der materiell-rechtlichen Frage, ob die vom Kläger beabsichtigte Neuregelung missbräulich im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 Satz 2 MAVO M.u.F. ist, kann auf die Rechtsprechung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, insbesondere des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs, zu dem vor dem Jahr 2018 geltenden § 1a Abs. 2 Satz 3 MAVO zurückgegriffen werden (vgl. etwa *Kirchlicher Arbeitsgerichtshof* 28. November 2014 – M 08/2014 –; *Kirchlicher Arbeitsgerichtshof* 20. Februar 2015 – M 11/2014 –; *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen* 10. Juli 2014 – 2 MV 8/13 – mit weiteren Nachweisen). Damals bedurfte die Regelung der Zustimmung durch den Ordinarius und durfte nicht missbräuchlich erfolgen.
- (71) Für das Kirchliche Arbeitsgericht ist nicht offensichtlich, dass berechtigte Interessen der Mitarbeiterschaft durch die vom Kläger beabsichtigte Neuregelung der Einrichtungen beeinträchtigt werden sollen und eine funktionsfähige Arbeit der Mitarbeitervertretungen erschwert werden soll.
- (72) Letztlich kommt es im vorliegenden Rechtsstreit darauf jedoch nicht entscheidend an, da die von der Beklagten verweigerte Zustimmung hier mangels ausreichender Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nicht ersetzt wird.

### III.

- (73) Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.
- (74) Der Kostenausspruch, wonach die Beklagte die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO M.u.F.
- (75) Der Kläger hat hinsichtlich der Übernahme der Kosten für die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten der Beklagten ohnehin keine Bedenken geäußert.

**IV.**

- (76) Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Entscheidung, ob die Revision zugelassen oder nicht zugelassen wird, nicht in den Tenor dieses am 23.10.2020 verkündeten Urteils aufgenommen. Eine entsprechende Ergänzung des Urteils ist nicht binnen zwei Wochen ab Verkündung des Urteils beantragt worden (vgl. §§ 64 Abs. 3a Satz 2, 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG in Verbindung mit § 27 KAGO). Also findet die Revision gegen dieses Urteil nicht statt (vgl. § 47 Abs. 1 Satz 1 KAGO).
- (77) Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO liegt auch nicht vor.
- (78) Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO.

**Rechtsmittelbelehrung:**

- (79) Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben, weil die Revision nicht zugelassen worden ist.
- (80) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Mayerhofer

Dr. Siedler

Glatt-Eipert