

# KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 4/16

## URTEIL

In dem Verfahren

**Mitarbeitervertretung des Caritas Altenpflegeheimes St. B.**, vertreten durch die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, ebenda

- Klägerin -

---

Verfahrensbevollmächtigter *anwaltschaftlich vertreten*

g e g e n

**Caritasverband für die Diözese ... e. V.**, vertreten durch den Vorstand,

- Beklagter -

---

Verfahrensbevollmächtigter *vertreten*

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19.07.2016 durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, Herrn Dr. R. H., sowie durch die Herren Dr. O. P. und U. M. als beisitzende Richter, am 19.07.2016

### für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die notwendigen Auslagen der Klägerin hat der Beklagte zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die mitarbeitervertretungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit des Herrn W. als Einrichtungs- und Pflegedienstleiter des Altenpflegeheims St. B. in S.. Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung dieser Einrichtung. Der Beklagte ist der Träger der Einrichtung. In dem Altenpflegeheim sind 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die frühere Einrichtungs- und Pflegedienstleiterin des Altenpflegeheims St. B. in S. ist zum Jahresende 2015 aus den Diensten des Beklagten ausgeschieden. Seit 01.03.2016 ist als ihr Nachfolger Herr W. als „Einrichtungs- und Pflegedienstleiter“, und zwar jeweils zu 50 %, tätig.

Die Klägerin hat im Zusammenhang mit der geplanten Einstellung von Herrn W. eine Beteiligung geltend gemacht. Diese hat der Beklagte abgelehnt, da Herr W. kein Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Fulda sei. Die Klägerin hat daraufhin den Beschluss gefasst, das kirchenarbeitsgerichtliche Verfahren zur Überprüfung des Sachverhalts einzuleiten.

Nach der Stellenbeschreibung des Beklagten für Heim- und Pflegedienstleitung (Bl. 21 ff. d. A.) ist der Einrichtungsleiter direkt dem Leiter Ressort Altenhilfe des Beklagten unterstellt. Nächsthöherer Vorgesetzter ist der Caritasdirektor des Beklagten. Der Heimleiter ist Vorgesetzter und somit weisungsbefugt gegenüber allen Mitarbeiter/innen der Einrichtung. Den Mitarbeitern/innen gegenüber ist er dienstlich weisungsbefugt; den Mitarbeitern/innen des Bereiches Pflege ist er dienstlich und fachlich weisungsbefugt. Er ist bevollmächtigt zur Einstellung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Zivildienstleistenden, Fachoberschülern, Vorpraktikanten und geringfügig Beschäftigten, zur Unterzeichnung von Heimverträgen, zur Beschaffung und Durchführung investiver Maßnahmen bis zu einem Wert von € 5.000,00 für genehmigte und bis zu € 1.000,00 für nicht genehmigte Maßnahmen sowie zur selbständigen Tätigkeit laufender Geschäfte im Rahmen des mit der Ressortleitung vereinbarten Budgets. Ihm obliegt an Personalaufgaben die Personalentwicklung, Personalführung sowie Dienstplangestaltung in allen Bereichen, Mitarbeiterauswahl bei Neueinstellungen nach durchgeführten Auswahlverfahren für alle Bereiche der Einrichtung in Abstimmung mit den Ressortleitungen Altenhilfe und Recht, Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen, Beurteilungen und Zeugniserstellung, Durchführung und Vorbereitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere Verweise auf Abmahnungen, Kündigungen, etc. sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass der Einrichtungs- und Pflegedienstleiter W. als Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung anzusehen sei. Die Ausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO greife nicht, da ihm die hierfür erforderlichen Leitungskompetenzen nicht zustünden. Insbesondere habe er keine eigenständige Kompetenz in Personalangelegenheiten. Er sei auch erst in der vierten Organisationsebene des Beklagten angesiedelt. Auf den Stufen vor ihm stünden nicht nur der Vorstand des Caritasverbandes und der Abteilungsleiter Altenhilfe, sondern auch die Referentin für Altenhilfeeinrichtungen. Zu berücksichtigen sei auch, dass Herr W. nicht ausschließlich als Leiter der Einrichtung angestellt worden sei, sondern im Umfang von 50 % auch als Pflegedienstleitung. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht habe Herr W. nur eine sehr geringe Entscheidungsbefugnis.

Die Klägerin beantragt,

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, das Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas-Altenpflegeheim St. B. nachzuholen.**
- 2. Es wird festgestellt, dass die Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas Altenpflegeheim St. B., in S., die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aus § 34 der MAVO des Bistums Fulda verletzt.**

Der Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Der Beklagte ist der Auffassung, dass Herr W. als Leiter einer Einrichtung nicht unter den Geltungsbereich der MAVO falle. Als Einrichtungs- und Pflegedienstleiter verantworte er ein jährliches Umsatzvolumen von 3,3 Millionen Euro. Er führe die Einrichtung in allen wesentlichen Belangen selbständig, und zwar auch in Personalangelegenheiten, da sämtliche Personalentscheidungen von ihm vorbereitet würden. Er sei direkt der Ressortleitung unterstellt, die Referentin für Altenpflegeeinrichtungen sei der Heim- und Pflegedienstleitung nicht vorgesetzt. Durch die Kombination der Tätigkeit von Heim- und Pflegedienstleitung sei die Leitungstätigkeit nicht etwa abgemindert.

Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass der Heimleiter aufgrund der Dienst- und Fachaufsicht über eine erhebliche Mitarbeiterzahl faktisch eine Machtposition innehave. Die von der Klägerin vertretene Rechtsauffassung würde dazu führen, dass der Einrichtungsleiter auch Mitglied

der jeweiligen Mitarbeitervertretung werden könnte, was zu klaren Interessenskonflikten führen würde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die in dem Verfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

### I.

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Der Beklagte hat im Zusammenhang mit der Einstellung von Herrn W. als Einrichtungs- und Pflegedienstleiter des Caritas Alten- und Pflegeheims St. B. in S. die Beteiligungsrechte der Klägerin als Mitarbeitervertretung nicht verletzt.

1. Grundsätzlich bedarf gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Fulda (abgek. Bistums-MAVO) die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, die hier unstreitig vor der Einstellung von Herrn W. nicht beteiligt worden ist. Hierdurch wurden aber Beteiligungsrechte der Klägerin nicht verletzt, da Herr W. nicht als Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung zu gelten hat. Dies gilt, auch wenn er aufgrund eines Arbeitsverhältnisses beim Beklagten tätig ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Bistums-MAVO).
2. Er fällt jedoch unter die Bereichsausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO. Danach gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht die Leiterinnen und Leiter von Abteilungen der Diözesanverwaltung und ihre ständigen Vertreter sowie von Einrichtungen i. S. d. § 1. Herr W. ist als Leiter einer solchen Einrichtung anzusehen. Bei dem Caritas Altenpflegeheim St. B. in S. handelt es sich um eine Einrichtung i. S. d. § 1 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO. Nach § 1a Abs. 1 Bistums-MAVO sind in den Einrichtungen der in § 1 MAVO genannten kirchlichen Rechtsträger Mitarbeitervertretungen zu bilden. Erfasst werden „Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbständig geführte Stellen“, die, wie es in § 1 Abs. 1 Bistums-MAVO heißt, „nachfolgend als Einrichtung (en) bezeichnet“ werden. Die Bistums-MAVO verwendet also den Begriff der Einrichtung

als Oberbegriff für die verschiedenen Organisationseinheiten, in denen nach ihrer Maßgabe eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Der Begriff der Einrichtung hat dieselbe Funktion wie im Betriebsverfassungsrecht der Begriff des Betriebs und im Personalvertretungsrecht der Begriff der Dienststelle. Der Sache nach geht es um die arbeitstechnische Organisationseinheit, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine Aufgaben erfüllt. Die Abgrenzung setzt voraus, dass für die Einrichtung ein einheitlicher Leitungsapparat besteht, der dem Rechtsträger zugeordnet wird. Ein Indiz hierfür kann in diesem Zusammenhang sein, wenn für die arbeitstechnische Organisation eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht; denn nach § 1 a Abs. 1 Bistums-MAVO sind in den „Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger“ Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der Bistums-MAVO zu bilden (vgl. hierzu auch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 25.06.2010, Az. M 07/10). Vorliegend hat das Caritas Altenpflegeheim St. B. in S. eine eigene Mitarbeitervertretung. Es besteht auch ein einheitlicher Leitungsapparat, so dass es sich um eine Einrichtung i. S. v. § 1 Abs. 1 MAVO handelt, was auch von der Klägerin nicht in Zweifel gezogen wird.

3. Herr W. als „Einrichtungs- und Pflegedienstleiter“ unterfällt als Leiter einer Einrichtung i. S. v. § 1 Bistums-MAVO der Bereichsausnahme gem. § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO.
  - a. Hierfür spricht bereits der Wortlaut der Vorschrift. Die Leiter der Einrichtungen i. S. v. § 1 a Bistums-MAVO sind gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 2 nicht Mitarbeiter, auch wenn sie rechtlich Arbeitnehmer sind (Thiel-Fuhrmann-Jüngst, MAVO, 7. Aufl. 43, Rdn. 79).
  - b. Auch von seiner Stellung und seinen Kompetenzen her verfügt der Einrichtungs- und Pflegedienstleiter über ausreichende Befugnisse, um als Leiter einer Einrichtung i. S. v. § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO angesehen werden zu können. Dies gilt, auch wenn er nach der in der mündlichen Verhandlung erörterten Organisationsstruktur des Beklagten nicht direkt der Geschäftsführung des Beklagten unterstellt ist, sondern dem Ressort Altenhilfe, das von Herrn L. geleitet wird. Dem gegenüber kann nicht angenommen werden, dass der Einrichtungsleiter sich auf der vierten Ebene der Organisationshierarchie des Beklagten befinden würde. Soweit die Klägerin vorgetragen hat, dass dem Altenheimleiter noch die Referentin für Altenhilfeeinrichtungen übergeordnet sei, hat sich dies bei der Inaugenscheinnahme des Organigramms des Beklagten nicht bestätigt. Danach sind unter dem Ressort Altenhilfe sowohl das Referat Altenhilfe als auch die stationären Einrichtungen der Altenhilfe eingeordnet. Soweit die Vertreterin der Klägerin in der mündlichen Verhandlung erklärt hat, dass es immer so gewesen sei, dass der Altenheimleiter bei wichtigen Fragen mit dem Ressortleiter Altenhilfe habe

Rücksprache nehmen müssen und, wenn dieser nicht da gewesen sei, die Rücksprache mit der Referentin erfolgt sei, folgt hieraus nichts anderes. Es mag sein, dass die Referentin insofern als Bevollmächtigte des Ressortleiters aufgetreten ist. Eine Einstufung des Altenheimleiters auf der vierten Stufe der Organisationsstruktur des Beklagten kann jedenfalls nicht angenommen werden.

- c. Der Umstand, dass der Einrichtungsleiter eigenständige Personalentscheidungen nur bzgl. geringfügig Beschäftigten, Zivildienstleistenden, Fachoberschülern und Vorpraktikanten treffen kann, steht einer Einordnung als Leiter einer Einrichtung i. S. v. § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO nicht entgegen. Maßgeblich ist, dass er die Entscheidungsfindung im Bereich von Personalangelegenheiten maßgeblich beeinflusst. Ihm obliegt nach der Stellenbeschreibung für Heim- und Pflegedienstleitung beim Beklagten die Personalentwicklung, Personalführung sowie Dienstplangestaltung in allen Bereichen, die Mitarbeiterauswahl bei Neueinstellungen nach durchgeführten Auswahlverfahren für alle Bereiche der Einrichtung in Abstimmung mit den Ressortleitungen Altenhilfe und Recht sowie die Durchführung und Vorbereitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Da er insgesamt auch Vorgesetzter und somit weisungsbefugt gegenüber allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Einrichtung ist und nach außen hin alle laufenden Geschäfte im Rahmen des mit der Ressortleitung vereinbarten Budgets selbständig tätigt, kommt ihm eine Position zu, die es rechtfertigt, ihn nicht nur formal, sondern auch inhaltlich als Leiter einer Einrichtung gem. § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO anzusehen.
- d. Insofern ist auch unerheblich, dass Herrn W. nicht nur die Einrichtungsleitung übertragen ist, sondern dass er mit 50 % auch die Aufgabe eines Pflegedienstleiters in der Einrichtung ausübt. Dies ändert nichts daran, dass er jedenfalls als Leiter der Einrichtung tätig ist.
- e. Dass es sachgerecht ist, den Einrichtungsleiter des Altenpflegeheims der Bereichsausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO zu unterstellen, ergibt sich auch aus folgender Überlegung: Würde man ihn als Mitarbeiter i. S. v. § 3 Abs. 1 Bistums-MAVO ansehen, hätte dies zur Folge, dass er grundsätzlich auch für die Mitarbeitervertretung passiv wählbar wäre. Dies wäre jedoch angesichts seiner Position mit erheblichen Interessenskonflikten verbunden. Das Gericht macht sich insofern die Überlegungen zu Eigen, die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 20.11.2015 (Az.: M 03/2015) – wenn auch in anderem Zusammenhang – ausgeführt hat:

Auch vorliegend handelt es sich nicht um irgendeine Führungskraft, sondern um den Leiter des Altenpflegeheims. In dieser exponierten Funktion nimmt Herr W. faktisch die

Stellung des obersten, in der Einrichtung ständig präsenten Dienstgebervertreters wahr. Sowohl von der Außenwelt als auch von der Belegschaft (hier 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wird er als Repräsentant des Dienstgebers wahrgenommen. Dies gilt umso mehr, als der Ressortleiter Altenhilfe, dem sieben Einrichtungen mit etwa 500 Mitarbeitern unterstehen, nicht in der Lage sein dürfte, sich aufgrund eigener Wahrnehmung genaue Informationen über die Personalsituation vor Ort zu verschaffen. Er ist in allen personellen Angelegenheiten zwangsläufig auf qualifizierte Vorbereitungen und Vorentscheidungen der obersten Führungskraft im Altenpflegeheim St. B. angewiesen. Von daher hat das Gericht keine Zweifel, dass er in seiner Funktion als Leiter des Altenpflegeheims sämtliche Personalangelegenheiten und Disziplinarmaßnahmen, die seine Einrichtung betreffen, maßgeblich initiieren, inhaltliche Entscheidungen mitprägen und mitgestalten dürfte, auch wenn die Letztverantwortung und die verbindliche Entscheidung über die zu treffenden Maßnahmen bei den vertretungsberechtigten Organen des Rechtsträgers liegt. Als zentrales Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Geschäftsführung wird er sowohl von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung als auch von den Mitarbeitern des Altenpflegeheims als oberste Führungskraft und als „verlängerter Arm“ des Dienstgebers wahrgenommen.

4. Nach alledem unterfällt der Einrichtungs- und Pflegedienstleiter der Bereichsausnahme gem. § 3 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO, sodass der Beklagte mit der Einstellung von Herrn W. ohne Beteiligung der Klägerin deren Mitarbeitervertretungsrechte nicht verletzt hat.

Die Klage war daher abzuweisen.

## II.

Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist sachgerecht, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

## III.

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

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. R. H.  
Vorsitzender

Dr. O. P.  
Beisitzer

U. M.  
Beisitzer