



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht | c/o Erzb. Offizialat | Postfach | 79095 Freiburg

**Kirchliches Arbeitsgericht
beim Erzb. Offizialat
Geschäftsstelle**

Ansprechperson: [REDACTED]
Tel. 0761 38 92 76 [REDACTED]
0761 38 92 76 11 (Sekretariat)
Fax 0761 38 92 76 29
KAG-Fr@ordinariat-freiburg.de
Ihr Schreiben vom:
Ihr Zeichen:
Unser Zeichen: **M 04/2022**
05.01.2023

Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (Einstweilige Verfügung)

In Sachen

**Gesamt-MAV der Bistumseinrichtungen im Erzbistum Freiburg, vertreten durch den
Vorsitzenden [REDACTED]**

- Antragstellerin -

Prozessbevollmächtigter: Herr Rechtsreferent [REDACTED]
[REDACTED]

gegen

**Erzdiözese Freiburg, vertreten durch das Erzb. Ordinariat, dieses vertreten durch
Herrn Generalvikar [REDACTED]**
[REDACTED]

- Antragsgegnerin -

wegen:

**Beziehung einer sachkundigen Person gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 Spiegelstrich 2 i. V. m. § 32
Abs. 1 Nr. 12 u. § 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm ohne mündliche Verhandlung am 05.01.2023 beschlossen:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Gesamtmitarbeitervertretung der Antragsgegnerin, der Erzdiözese Freiburg. Sie begehrt im Rahmen dieses einstweiligen Verfügungsverfahrens, die Antragsgegnerin zu verurteilen, der Kostenübernahme für die Beauftragung einer sachkundigen Person zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 24.10.2022 stellte die Antragstellerin gegenüber der Antragsgegnerin einen Antrag auf Kostenübernahme für die Hinzuziehung eines Sachverständigen „gemäß § 17 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsordnung im Rahmen des Beteiligungsprozesses bei der geplanten Änderung der Verwaltungsstrukturen im Erzbistum Freiburg“. Zur Begründung führte sie aus, dass im Zuge des Umstrukturierungsprozesses „Kirchenentwicklung 2030“ die Verwaltung der Kirchengemeinden umstrukturiert werden solle. Derzeit sei das Erzbistum in 26 Dekanate als mittlere dezentrale Verwaltungsebenen eingeteilt. Zudem gebe es 224 Seelsorgeeinheiten, die Körperschaften des öffentlichen Rechts seien. Die 26 Dekanate sollten zum 31.12.2025 aufgelöst werden, ebenso die 224 Seelsorgeeinheiten. Aus diesen sollten zum 01.01.2026 insgesamt 36 Kirchengemeinden werden. Ein Teil der Arbeit der Verrechnungsstellen und Gesamtkirchengemeinden solle künftig in 6-12 Verwaltungszentren zusammengefasst werden. Wie dies genau erfolgen solle, sei derzeit noch nicht bekannt. Unklar sei weiterhin, ob die 6-12 Verwaltungszentren in Trägerschaft des Erzbistums blieben oder in die Trägerschaft von jeweils mehreren Kirchengemeinden übergehen sollten. In dieser Situation sei die Antragstellerin, zusammen mit der DiAG, vom Dienstgeber einbezogen worden. Angesichts der anstehenden Umstrukturierung, die nach dem aktuellen Zeitplan bis Ende des ersten Quartals 2023 fachlich vorbereitet und bis Ende des zweiten Quartals 2023 von Herrn Erzbischof Burger entschieden werden solle, habe die Gesamtmitarbeitervertretung beschlossen, selber aktiv zu werden. Die Antragstellerin habe deshalb eine Umfrage bei den von ihr vertretenen Kollegen und Kolleginnen gestartet. Da die Materie sehr komplex sei und sich auch der Dienstgeber bei solchen umfangreichen Restrukturierungsmaßnahmen vielfach sachkundige Hilfe von Sachverständigen hole, sehe sich die Gesamtmitarbeitervertretung nicht in der Lage, ohne sachkundige Beratung abschätzen zu können, ob die Ideen und Vorstellungen der Kolleginnen und Kollegen sachgerecht und wirtschaftlich sinnvoll umgesetzt werden könnten. Dies mache die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich. Nach Einholung von Erkundigungen wolle man Herrn Dr. [REDACTED] beauftragen. Dieser habe seit mehr als 20 Jahren Erfahrung in der Beratung von Arbeitnehmervertretungen in Restrukturierungsmaßnahmen. Sein Honorarsatz liege bei 190 € netto in der Stunde.

Mit dem am 22.12.2022 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die Antragstellerin weiter ausgeführt, dass sie die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen seit dem 02.12.2022 ausgewertet habe. Die Dienstgebervorteiler hätten der Gesamtmitarbeitervertretung zunächst eine Antwort bis zum 30.11.2022 auf ihren Antrag vom 24.10.2022 zugesagt. Dann sei eine Antwort bis zum 12.12.2022 zugesagt worden. Leider sei keine dieser Zusagen eingehalten worden, eine Zustimmung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen liege nach wie vor nicht vor. Sie habe allerdings aus § 17 Abs. 1 S. 2 Spiegelstrich 2 i.V.m. § 32 Abs. 1 Nr. 12, 26 Abs. 3 Nr. 1 der Mitarbeitervertretungsordnung in einer angemessenen Höhe von 40 Stunden einen Anspruch hierauf.

Der Antrag auf einstweilige Verfügung sei eilbedürftig. Derzeit blockiere die Antragsgegnerin die Eigeninitiative der Antragstellerin und behindere damit die Arbeit der Gesamtmitarbeitervertretung. Mit dem Hinausschieben der Genehmigung des Sachverständigen wolle sich die Antragsgegnerin in den Verhandlungen einen strategischen Vorteil verschaffen und sie so spät wie möglich beteiligen, um dann mit einer schon kaum mehr veränderbaren Position zu verhandeln. Die Eilbedürftigkeit ergebe sich auch daraus, dass der Zeitplan des Projekts Kirchenentwicklung 2030 den Abschluss der Vorarbeiten für eine Entscheidung bis zum 31.03.2022 vorsehe. Eine Entscheidung des Erzbischofs solle bis zum zweiten Quartal 2023 erfolgen. Die Antragstellerin befürchte, dass bei einer weiteren Verzögerung der Zeitplan nicht mehr eingehalten werden könne; für sie entstehe in diesem Falle ein hoher zeitlicher Druck für eine Rückmeldung. Nach der Erfahrung der Antragstellerin führe dies dazu, dass die Antragsgegnerin sie für die eingetretene Verzögerung verantwortlich machen werde.

Die Antragstellerin beantragt:

Die Antragsgegnerin wird verurteilt, die Kostenübernahme für die Beauftragung einer sachkundigen Person mit der Vergütung bis zu einer Höhe von 40 Stunden, bei einem Stundensatz von 190 €/ Stunde (zzgl. gesetzlicher MwSt. sowie ggf. anfallender Reisekosten), für die Prüfung und Beurteilung von den von der Antragstellerin eingeholten Rückmeldungen über Vorschläge und Anregungen zum Umstrukturierungsprozess der Kirchenentwicklung 2030 zu genehmigen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Jedenfalls derzeit habe die Gesamtmitarbeitervertretung keinen Anspruch auf Übernahme der Kosten für einen Sachverständigen zur gutachterlichen Begleitung von Überlegungen im Zusammenhang mit etwaigen Änderungen der Verwaltungsstrukturen im Rahmen der Kirchenentwicklung 2030. Richtig sei, dass derzeit in zwei sich bedingenden Arbeitspaketen „Verwaltungscentren“ und „Geschäftsführung“ ein Konzept erarbeitet werde, das in einen Vorschlag an Herrn Erzbischof Burger münden solle. Diese Vorbereitungs- und Konzeptionsphase sei voraussichtlich im ersten Quartal des Jahres 2023 abgeschlossen. Derzeit handele sich um interne Vorüberlegungen, die erst nach einer vertiefenden Diskussion und Ausarbeitung in einen Vorschlag an Herrn Erzbischof Burger münden sollten, der dann in der Sache erst entscheide, wenn alle erforderlichen Gremien zur Kirchenentwicklung 2030, und zwar im Rahmen ihrer Zuständigkeit, beteiligt worden seien. Im Zusammenhang mit der Kirchenentwicklung 2030 könnten zwar in Zukunft Beteiligungsrechte der Gesamtmitarbeitervertretung nach

§ 29 Abs. 1 Nr. 17 Mitarbeitervertretungsordnung entstehen. Voraussichtlich werde auch das Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 Mitarbeitervertretungsordnung (Sozialplan) in Betracht kommen. Damit korrespondiere aber kein Vorschlagsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 32 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsordnung. Die derzeitige Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung erfolge im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit, jedoch ohne jegliche Anerkennung einer Rechtspflicht und auch nicht im Rahmen einer Vorwegnahme oder Erfüllung eines förmlichen Beteiligungsrechts. Es sei derzeit noch nicht einmal geklärt, ob die Gesamtmitarbeitervertretung zum entsprechenden Zeitpunkt die zuständige Mitarbeitervertretung sei. Auch die von der Gesamtmitarbeitervertretung geltend gemachten Rechte nach § 26 Abs. 3 Nr. 1 Mitarbeitervertretungsordnung könnten die Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht rechtfertigen. Gleiches gelte auch für das Vorschlagsrecht nach § 32 Abs. 1 Nr. 12 Mitarbeitervertretungsordnung. Im Rahmen der Vorüberlegungen habe der Dienstgeber bereits kommuniziert, dass es nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommen solle.

Es bestehe auch kein Verfügungsgrund. Gründe für die angebliche Eilbedürftigkeit der Beauftragung eines Sachverständigen würden nicht einmal ansatzweise plausibel vorgetragen.

Zudem werde bestritten, dass der von der Antragstellerin vorgeschlagene Sachverständige Dr. [REDACTED] die notwendige Sachkunde habe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze verwiesen.

II.

Der zulässige Antrag der Gesamtmitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist unbegründet und daher zurückzuweisen. Es fehlt bereits an einem für den Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendigen Verfügungsgrund.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 MAVO gegeben.
2. Begründet ist ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung immer dann, wenn neben dem Verfügungsanspruch, also dem Anspruch in der Sache selbst, ein Verfügungsgrund vorliegt, vgl. § 52 KAGO i.V.m. § 936, 920 Abs. 2 ZPO. Ein Verfügungsgrund ist allerdings nicht gegeben.
 - a. Die Anforderungen an den Verfügungsgrund folgen aus § 52 Abs. 1 KAGO und richten sich entsprechend den §§ 935, 940, 940a ZPO nach dem Inhalt des begehrten Rechtsschutzes, also nach der Art der beantragten Verfügung. Dabei wird nach drei Arten einer einstweiligen Verfügung unterschieden. Ein Verfügungsgrund

liegt vor, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden. Eine dritte *nicht im Gesetz* genannte Möglichkeit ist die der Befriedigung des Anspruchs vor Entscheidung im Hauptsacheverfahren. Durch Einstweilige Verfügung wird hier praktisch eine endgültige Regelung herbeigeführt, sodass nur die Schadensersatzpflicht nach § 945 ZPO bleibt; durch sie kann der ursprüngliche Zustand allerdings nicht wiederhergestellt werden. Daher müssen in diesen Fällen besondere Umstände vorliegen, die einen derartigen Ausspruch rechtfertigen. Es gilt ein „strenger Prüfungsmaßstab“ (wörtlich zitiert aus: Eichstätter Kommentar/Stöcke-Muhlack, 2. Aufl., § 52 KAGO Rn. 9) Bei dieser dritten, hier vorliegenden Variante sind wegen der Befriedigungswirkung an die Voraussetzungen an den Verfügungsgrund strenge Anforderungen zu stellen; der Antragsteller muss darlegen und glaubhaft machen, dass er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist (Eichstätter Kommentar, aaO, Rn. 16). Dies ist der Fall, wenn er ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung einen unverhältnismäßig großen, gar irreparablen Schaden erleiden würde (Kirchliches Arbeitsgericht Freiburg, Beschluss vom 4. Februar 2011, M 2/2011). Grundsätzlich darf die Hauptsache durch das einstweilige Verfügungsverfahren nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen vorweggenommen werden (Kirchliches Arbeitsgericht Freiburg, am angegebenen Ort).

- b. Hieran gemessen liegt ein Verfügungsgrund im rechtlichen Sinne nicht vor. Vorliegend würde durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung die Hauptsache vorweggenommen, ohne dass die strengen Voraussetzungen hierfür gegeben wären. Es reicht entgegen der Auffassung der Antragstellerin nicht aus, dass die Angelegenheit aus ihrer Sicht „eilbedürftig“ ist. Insbesondere führt auch der von ihr befürchtete „strategische Nachteil“ nicht zum Vorliegen eines Verfügungsgrundes. Erforderlich wäre vielmehr, dass die Antragstellerin dringend auf den Erlass einer einstweiligen Verfügung angewiesen ist. Dies ist vorliegend nicht ersichtlich. Die Antragstellerin bringt vor, dass sie durch die fehlende Genehmigung eines Sachverständigen in ihrer Eigeninitiative blockiert sei. Dieses Vorbringen ist für das Gericht bereits nicht nachvollziehbar, denn die Antragstellerin ist auch ohne Hinzuziehung eines Sachverständigen derzeit nicht daran gehindert, sich in den

Prozess der Kirchenentwicklung 2030 einzubringen. Dass sie im vorliegenden Kontext ohne die Hinzuziehung eines Sachverständigen gänzlich handlungsunfähig wäre, trägt sie selbst nicht vor. Sie führt vielmehr aus, dass sie die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen ausgewertet habe und damit seit dem 02.12.2022 fertig sei. Hinzu kommt, dass im Verfahren der Kirchenentwicklung 2030 förmliche Beteiligungsrechte, beispielsweise nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 der Mitarbeitervertretungsordnung, im Raum stehen, in deren Rahmen sich die Mitarbeitervertretungen einbringen können. Auch deshalb ist nicht ersichtlich, dass derzeit ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung ein großer, gar irreparabler Schaden bzw. ein nicht mehr veränderbarer Zustand entstünde. Alleine der von ihr behauptete Abschluss von Vorarbeiten im zweiten Quartal 2023 ändert hieran nichts, denn im zweiten Quartal 2023 ist der Prozess der Kirchenentwicklung 2030 noch lange nicht abgeschlossen. In zeitlicher Hinsicht trägt die Antragstellerin selbst vor, dass die bestehenden 26 Dekanate zum 31.12.2025 aufgelöst werden sollen. Insofern lässt sich nicht feststellen, dass die Antragstellerin auf die *sofortige* Zustimmung zur Kostenübernahme eines Sachverständigen dringend angewiesen ist. Der strenge Maßstab zum Erlass einer Befriedigungsverfügung, welche die Hauptsache vorwegnimmt, ist nicht erfüllt.

Nach alledem ist der Antrag der Antragstellerin schon mangels Vorliegen eines Verfügungsgrundes zurückzuweisen. Auf die Frage, ob ein Verfügungsanspruch besteht, kommt es nicht entscheidungserheblich an.

3. Gemäß § 52 Abs. 2 KAGO ergeht die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch den Vorsitzenden allein.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung kann die Antragstellerin binnen einer Notfrist von zwei Wochen beim Kirchlichen Arbeitsgericht Freiburg beim Erzbischöflichen Offizialat, Herrenstraße 14, 79098 Freiburg, Telefax: 0761-38927-629, sofortige Beschwerde gemäß den §§ 55 KAGO, 78 Satz 1 ArbGG, 567 ff. ZPO einlegen. Das Beschwerdeverfahren endet mit der Entscheidung des Gerichts, ob der Beschwerde abzuhelpen ist. Eine Vorlage der Beschwerde an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ist wegen § 47 Abs. 4 KAGO nicht statthaft (KAGH, 6.4.2011, K 04/11).

Gez. Dr. Gohm
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht