

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat

Aktenzeichen: M01/2023

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 15.06.2023

(**[REDACTED]**)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

[REDACTED] MAV [REDACTED] im Erzbistum Freiburg, vertreten durch den Vorsitzen-
den **[REDACTED]**

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter: Herr **[REDACTED]**
[REDACTED]

gegen

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

- Beklagte -

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 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Christian Gohm und die Beisitzende Richterin [REDACTED] und den Beisitzenden Richter [REDACTED] aufgrund der Kammerverhandlung vom 26.05.2023 für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, die Kostenübernahme für die Beauftragung des Sachverständigen [REDACTED] mit der Vergütung bis zu einer Höhe von 40 Stunden bei einem Stundensatz von 190 € pro Stunde (zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer sowie gegebenenfalls anfallender Reisekosten) zwecks Prüfung und Beurteilung von der von der Klägerin eingeholten Rückmeldungen über Vorschläge und Anregungen zum Umstrukturierungsprozess der Kirchenentwicklung 2030 zu genehmigen.**
- 2. Die Auslagen der Klägerin hat die Beklagte zu tragen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Klägerin ist die [REDACTED] der Erzdiözese Freiburg. Sie begehrt, die Beklagte zu verurteilen, der Kostenübernahme für die Beauftragung einer sachkundigen Person zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 24.10.2022 stellte die Klägerin gegenüber der Beklagten 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 bis 12 Verwaltungszentren zusammengefasst werden. Wie dies genau erfolgen solle, sei derzeit noch nicht bekannt. Unklar sei weiterhin, ob die 6 bis 12 Verwaltungszentren in

Trägerschaft des Erzbistums blieben oder in die Trägerschaft von jeweils mehreren Kirchengemeinden übergehen sollten. In dieser Situation sei die Klägerin, zusammen mit der DiAG, vom Dienstgeber einbezogen worden. Insgesamt seien ca. 700 bis 750 Mitarbeitende von den geplanten Vorhaben betroffen.

Angesichts der anstehenden Umstrukturierung habe die Gesamtmitarbeitervertretung beschlossen, selbst aktiv zu werden. Die Klägerin 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 [REDACTED] beauftragen. Dieser habe seit mehr als 20 Jahren Erfahrung in der Beratung von Arbeitnehmervertretungen in Restrukturierungsmaßnahmen und sei überdies Mitarbeiter des Rechnungshofs [REDACTED]. Damit sei er mit dem öffentlichen Dienst vertraut. Sein Honorarsatz liege bei 190 € netto in der Stunde.

Mit der am 8.2.2023 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin weiter ausgeführt, dass sie die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen seit dem 02.12.2022 ausgewertet habe. Die Dienstgebervetreter 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 für die Prüfung und Beurteilung von der von der Klägerin eingeholten Rückmeldungen über Vorschläge und Anregungen liege nach wie vor nicht vor.

Zwar sei sie inzwischen, am 15.03.2023, von der Beklagten offiziell zur Verwaltungsstruktur im Kirchenentwicklungsprozess 2030 im Rahmen des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO beteiligt worden. Auch habe die Beklagte ihr für die Beteiligung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO mittlerweile eine Kostenübernahme für den Sachverständigen [REDACTED] für 40 Stunden zugesagt. Allerdings sei ihr nach wie vor für das ihr zustehende Vorschlagsrecht aus § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO ein Sach-

verständiger nicht genehmigt worden. Im Rahmen der nunmehr erfolgten Bewilligung werde der Sachverständige lediglich tätig, um den Vorschlag der Dienstgeberseite zu den Änderungen der Verwaltungsstruktur zu überprüfen. Die entsprechende Bewilligung der Beklagten in ihrem Schreiben vom 15.03.2023 beziehe sich explizit nur auf § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Auch in einer E-Mail vom 17.03.2023 bezüglich der grundsätzlichen Genehmigung des Sachverständigen werde als dessen Aufgabe lediglich die Prüfung der Vorlage der Beklagten, nicht aber die Prüfung der Vorschläge der Klägerin erwähnt. Sie habe allerdings aus § 17 Abs. 1 S. 2 Spiegelstrich 2 i.V.m. § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO auch einen Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen, um ihr hiervon zu unterscheidendes Initiativrecht ausüben zu können. Das Vorschlagsrecht nach § 32 MAVO stehe neben den Beteiligungsrechten der §§ 29-31 MAVO als eigenständiges Beteiligungsrecht. Es habe gerade den Sinn, es der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen, selbst initiativ zu werden. Trotz Bewilligung eines Sachverständigen habe sie deshalb weiterhin das Interesse, dass der Sachverständige die eigenen Überlegungen und Rückmeldungen der von der Klägerin vertretenen Kolleginnen und Kollegen aus der Umfrage prüft, damit sie sachgerechte Vorschläge gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO machen könne. Soweit die Beklagte ausführe, dass die Beauftragung eines Sachverständigen mit Blick auf die von ihr durchgeführte Umfrage eine Planung ins Blaue hinein sei, sei dies ein „absoluter Affront“. Sie habe sich bei ihren eigenen Überlegungen im Gegenteil ganz konkret an den Vorgaben der Beklagten orientiert.

In Absprache mit dem Sachverständigen gehe sie davon aus, dass 40 Stunden Beratungstätigkeit für die Prüfung der Umfrage ausreichen würden; bei den Honorarvorstellungen des Sachverständigen befinde man sich in einem üblichen Bereich.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, die Kostenübernahme für die Beauftragung des Sachverständigen [REDACTED] mit der Vergütung bis zu einer Höhe von 40 Stunden bei einem Stundensatz von 190 € pro Stunde (zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer sowie gegebenenfalls anfallender Reisekosten) zwecks Prüfung und Beurteilung von der von der Klägerin eingeholten Rückmeldungen über Vorschläge und Anregungen zum Umstrukturierungsprozess der Kirchenentwicklung 2030 zu genehmigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Klägerin stehe der geltend gemachte Anspruch unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. Zunächst sei festzuhalten, dass die Beklagte die Klägerin über den aktuellen Stand ihrer Überlegungen fortlaufend im Rahmen einer Regelkommunikation informiert habe. Richtig sei, dass die Klägerin mit Blick auf die anstehende Umstrukturierung eine Umfrage durchgeführt habe. Diese Mitarbeiterumfrage habe die Klägerin allerdings ohne Kenntnis der Beklagten initiiert, erst recht sei diese Umfrage nicht mit der Beklagten abgestimmt gewesen.

Richtig sei, dass derzeit in zwei sich bedingenden Arbeitspaketen „Verwaltungszentren“ und „Geschäftsführung“ durch die zuständigen Fachabteilungen im Erzbischöflichen Ordinariat ein Konzept erarbeitet werde, das in einen Vorschlag an Herrn [REDACTED] in Bezug auf eine mögliche Gestaltung der Verwaltungszentren nach Ort, Anzahl, Funktionalität und Trägerschaft münden solle. Der [REDACTED] werde sodann in der Sache erst entscheiden, wenn alle erforderlichen Gremien zur Kirchenentwicklung 2030, und zwar auch die zuständigen Mitarbeitervertretungen, beteiligt worden seien.

In rechtlicher Hinsicht sei darauf hinzuweisen, dass § 17 Abs. 1 S. 2 MAVO einen konkreten Aufgabenbezug verlange. Im Zusammenhang mit der Kirchenentwicklung 2030 bestehe ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Damit korrespondiere aber kein Vorschlagsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 32 Abs. 1 MAVO. Die Gesamtmitarbeitervertretung könne kein Vorschlagsrecht bei der Frage zur Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen geltend machen. Vielmehr sei ausschließlich die Initiative des Dienstgebers entscheidend, der die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (und gegebenenfalls Gesamtmitarbeitervertretung) nach einer hinreichenden Konkretisierung seiner Pläne sicherstellen müsse. Dies sei im März 2023 durch Einleitung des Beteiligungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO geschehen, nachdem der hinreichend konkrete Vorschlag der Beklagten zu Änderungen der Verwaltungsstruktur finalisiert in schriftli-

cher Form vorliege. Auch im Betriebsverfassungsrecht sei anerkannt, dass der Betriebsrat noch keinen Anspruch auf Unterrichtung und Beratung habe, wenn der Arbeitgeber lediglich Vorüberlegungen anstelle. Einen Anspruch auf Mitgestaltung oder unternehmerische Planung in der Vorbereitungsphase, wie er von der Klägerin für sich reklamiert werde, habe allerdings weder ein Betriebsrat noch eine Mitarbeitervertretung. In der Vorbereitungsphase sei noch nicht einmal geklärt, ob die Gesamtmitarbeitervertretung zum entsprechenden Zeitpunkt die zuständige Mitarbeitervertretung sein würde. Dann aber sei die Beauftragung eines Sachverständigen bis zur Vorlage eines konkreten Vorschlages durch die Dienstgeberin nicht erforderlich.

Auch die von der Gesamtmitarbeitervertretung geltend gemachten Rechte nach § 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO könnten die Heranziehung eines Sachverständigen nicht rechtfertigen. Die Erarbeitung eines alternativen Beschäftigungskonzepts zu den noch nicht einmal konkretisierten Planungen könne sicher nicht unter den Tatbestand fallen. Gleiches gelte für das Vorschlagsrecht nach § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO. Im Rahmen der Vorüberlegungen zur Kirchenentwicklung 2030 habe der Dienstgeber bereits kommuniziert, dass es nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommen solle. In diesem Zusammenhang könne die Gesamtmitarbeitervertretung zwar Vorschläge unterbreiten, dass hierfür ein Sachverständiger objektiv erforderlich sein solle, erschließe sich jedoch nicht. Auch das Recht nach § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO für die Aufstellung eines Sozialplans greife erst dann, wenn die Vorüberlegungen des Dienstgebers abgeschlossen seien und von der Bistumsleitung ein Beschluss gefasst worden sei, der zuvor einer entsprechenden Beratung mit der Mitarbeitervertretung allerdings noch zugänglich sei.

Lediglich hilfsweise werde weiterhin bestritten, dass der von der Klägerin vorgeschlagene Sachverständige [REDACTED] im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts bei der Beratung im Rahmen kirchlicher Strukturen die notwendige Sachkunde habe. Auch werde die Zuständigkeit der Klägerin für die Begleitung der Umstrukturierungsprozesse im Rahmen der Kirchenentwicklung 2030 zumindest in der bisherigen Vorbereitungsphase bestritten.

Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass ein Sachverständiger der Klägerin nie verweigert worden sei. Im Gegenteil: Die Beklagte habe stets die Auffassung vertreten und dieses der Klägerin auch so kommuniziert, dass sie die Erforderlichkeit der Hinzuziehung einer sachkundigen Person bejahen und die Kostenübernahme hierfür bestätigen würde,

sobald die Vorüberlegungen der Beklagten abgeschlossen seien und die Klägerin zur Beurteilung eines konkreten Vorschlages der Beklagten zur Änderung der Verwaltungsstruktur auf die Unterstützung durch eine sachkundige Person angewiesen sei. Durch die nunmehr erfolgte Bewilligung des Sachverständigen, so die Beklagte in der mündlichen Verhandlung, habe sich die Angelegenheit auch erledigt. Der Klage fehle das Rechtsschutzbedürfnis.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf die beantragte Kostenübernahme gemäß § 17 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich MAVO.

1. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zur Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit berufen. Verweigert der Dienstgeber die Zustimmung, kann die MAV beim zuständigen gerichtlichen Arbeitsgericht nach § 17 Abs. 1, S. 2, zweiter Spiegelstrich MAVO, § 2 Abs. 2 KAGO beantragen, die fehlende Zustimmung ersetzen zu lassen (Freiburger Kommentar zur MAVO –Joussen, § 17 Rn. 32).

2. Nach § 17 MAVO trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Zu den erforderlichen Kosten gehören auch die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden, vgl. § 17 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich MAVO.

Die Verpflichtung zur Kostenerstattung besteht für Tätigkeiten, die zum Aufgabenbereich der MAV gehören. Zu den Aufgaben der MAV gehören insbesondere alle Tätigkeiten im Rahmen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 26, 27, 29-38 und 39 (so ausdrücklich Freiburger Kommentar zur MAVO – Joussen, § 17 Rn. 9 und 10). Der Anspruch trägt dem Umstand Rechnung, dass die MAV möglicherweise auch einmal in sehr komplexen, fachspezifischen Vorgängen die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten muss. In Betracht kommt die Beiziehung vor allem, aber nicht nur, bei der Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (Freiburger Kommentar zur MAVO - Joussen, aaO, Rn. 19).

Die Erforderlichkeit der Kosten ist nicht rückblickend zu beurteilen, maßgebend ist vielmehr, ob die MAV im Zeitpunkt der Verursachung bei gewissenhafter Abwägung unter Anlegung eines verständigen Maßstabs die Ausgabe für erforderlich halten durfte. Abzustellen ist auf das Urteil eines vernünftigen Dritten (Thiel u.a./Fuhrmann, MAVO, 8. Aufl. § 17 Rn. 13). Im Hinblick auf die Erforderlichkeit steht der Mitarbeitervertretung hinsichtlich der in Anspruch genommenen Sachmittel oder Beratungsleistungen ein Beurteilungsspielraum zu, mit der Folge, dass die arbeitsgerichtliche Nachprüfung darauf beschränkt ist, ob das verlangte Sachmittel der Erledigung von Mitarbeitervertretungsaufgaben dient und ob die berechtigten Interessen des Dienstgebers berücksichtigt sind (Thiel u.a./Fuhrmann, MAVO, 8. Aufl. § 17 Rn.15).

Bezüglich der Erforderlichkeit zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung muss ein konkreter Anlass in der Einrichtung für die Beiziehung der sachkundigen Person gegeben sein, der sich jedoch nicht auf eine einzelne Frage begrenzen muss (Freiburger Kommentar zur MAVO - Jousen, aaO, Rn. 28). Für die Feststellung der Erforderlichkeit sind alle Umstände des Einzelfalls gegeneinander abzuwägen. Dazu gehören u.a. die Schwierigkeit der materiellen Sach- und Rechtslage, die bereits in der MAV vorhandenen Fachkenntnisse und die Verhältnismäßigkeit.

Wenn der Dienstgeber die Zustimmung zur Kostenübernahme verweigert, kann er durch das kirchliche Arbeitsgericht dazu verpflichtet werden (Eichstädter Kommentar zur MAVO-Eder, 2. Aufl. § 17 MAVO Rn. 57).

3. Hieran gemessen liegen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 17 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich MAVO vor.

a. Der von § 17 MAVO geforderte Aufgabenbezug liegt vor. Zu den Aufgaben der MAV gehören alle Tätigkeiten im Rahmen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, also auch diejenigen aus § 32 Abs. 1 Nr. 12 und § 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO.

b. Es handelt sich vorliegend auch um eine Angelegenheit nach § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO, denn der Prozess der Kirchenentwicklung 2030 wirft Fragen der Sicherung der Beschäftigung im Sinne der genannten Norm auf. Alleine die schriftsätzliche Äußerung der Beklagten, dass bereits kommuniziert worden sei, dass auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet werde, ändert hieran nichts. Unabhängig davon, ob es sich dabei um eine rechtlich belastbare Aussage handelt, ist der Tatbestand der Beschäftigungssicherung weit zu verstehen. Durch die Umstrukturierung und die Zusammenfassung eines Teils der Arbeit der Verrechnungsstellen und Gesamtkirchengemeinden auf zukünftig 6-12 Verwaltungszentren werden sich die Arbeitswege einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwangsläufig vergrößern. Dies wird bereits rein faktisch dazu führen, dass einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterarbeit nicht mehr oder nur noch sehr schwer möglich sein wird. In verschärftem Maße dürfte dies für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit gelten. Auch diese Aspekte sind von der Sicherung der Beschäftigung in § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO abgedeckt. Hinzu kommt, dass die Norm auch die Frage der Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen erfasst. Auch diesen Tatbe-

stand sieht das Gericht als gegeben, denn es wurde z.B. darüber diskutiert, ob die neuen Verwaltungszentren in Trägerschaft des Erzbistums bleiben oder in die Trägerschaft von jeweils mehreren Kirchengemeinden übergehen sollen. Auch steht die Frage im Raum, ob größere Arbeitsbereiche der jetzigen Verrechnungsstellen in die Kirchengemeinden neu ausgegliedert werden. Für die davon betroffenen Beschäftigten würde sich hieraus ein Trägerwechsel für ihr Arbeitsverhältnis ergeben. Hinzu kommt: Die Aufzählung der Beschäftigungsförderungsmaßnahmen ist, wie sich schon aus dem Wortlaut der Regelung selbst ergibt, beispielhaft und nicht abschließend (Freiburger Kommentar zur MAVO - Sroka, § 32 Rn. 14). Die Mitarbeitervertretung kann dem Dienstgeber über die in der Anordnung genannten Beispiele hinaus weitere Vorschläge zu Beschäftigungssicherung unterbreiten (Freiburger Kommentar zur MAVO-Sroka, § 32 Rn. 14). Dahinstehen kann, ob für Vorschläge nach § 32 MAVO entsprechend der oben zitierten Kommentarliteratur ein konkreter Anlass bestehen muss. Vorliegend ist dieser durch die Aktivitäten der Beklagten im Rahmen der Kirchenentwicklung 2030 jedenfalls gegeben.

c. Das Gericht sieht auch die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung als gegeben an. Bei der Kirchenentwicklung 2030 liegt eine Angelegenheit vor, die alle Einrichtungen betrifft und die nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können, vergleiche § 24 Abs. 6 S. 1 MAVO. § 32 gilt dann gleichermaßen für die Gesamtmitarbeitervertretungen (Freiburger Kommentar zur MAVO-Sroka, § 32 Rn. 1). Dies wird auch für die Parallelnorm aus dem Betriebsverfassungsrecht (§ 92 a BetrVG) so gesehen. Für Vorschläge, die über den einzelnen Betrieb hinausgehen, also standortübergreifend sind, kommt danach die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht (Fitting, § 92a Rn. 4).

d. § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO wird auch nicht durch § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verdrängt. Die Norm steht vielmehr eigenständig neben den Beteiligungsrechten aus § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Dies ergibt sich bereits daraus, dass § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO eine andere Zielrichtung aufweist. Während es bei § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO, insoweit ist der Beklagten recht zu geben, darum geht, dass die Dienstgeberin nach entsprechender Konkretisierung ein Konzept unterbreitet und die Mitarbeitervertretung in der Folge hierzu ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht hat, beinhaltet § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO ein hiervon zu unterscheidendes Vorschlagsrecht der Mitarbeitervertretung. Zwar überschneidet sich das Beteiligungsrecht der Anhörungs- und Mitberatung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nr. 1-3, 6 79 und 13-16 des § 29 MAVO mit dem ebenfalls als Mitwirkungsrecht ausgestalteten Vorschlagsrecht nach § 32 MAVO. Bei § 29 MAVO kann der Dienstgeber das Verfahren der Anhörungen und Mitberatung aber jederzeit beenden, indem er der Mitarbeitervertretung mitteilt, dass er die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nicht mehr weiterverfolgt. Handelt es sich jedoch um eine Angelegenheit, in der die Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht hat, so kann diese das Verfahren nach § 32 MAVO durch einen eigenen Vorschlag wiederum in Gang bringen (so ausdrücklich Freiburger Kommentar zur MAVO - Sroka, § 29 Rn. 8). Denn „Vorschlagsrecht bedeutet Initiativrecht der MAV: Sie kann von sich aus tätig werden, damit Anstoß zu geben, dass diese Angelegenheiten auch geregelt werden“

(wörtlich zitiert aus: Thiel u.a./Jüngst, MAVO, 8. Aufl. § 32 Rn. 1). Während das der Mitarbeitervertretung nach den §§ 29 ff. eingeräumte Beteiligungsrecht der Anhörung und Mitberatung von einer Maßnahme oder Entscheidung des Dienstgebers, mithin also von einer Verfahrenseinleitung durch den Dienstgeber abhängt, weist § 32 der Mitarbeitervertretung selbst ein Initiativrecht gegenüber dem Dienstgeber zu, auf dessen Grundlage die Mitarbeitervertretung von sich aus agieren kann. Angesichts des umfänglichen Katalogs an Themen, für die das Vorschlagsrecht gilt, kann sich die Mitarbeitervertretung maßgeblich an der Fortentwicklung der Verhältnisse in der Einrichtung beteiligen. In § 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO ist die allgemeine Aufgabe der Mitarbeitervertretung enthalten, dem Dienstgeber gegenüber Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen. Maßnahmen in diesem Sinne sind auch solche der Beschäftigungssicherung nach § 32 Abs. 1 Nr. 12. Das Vorschlagsrecht der Mitarbeitervertretung für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung ist den Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung bei Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von Einrichtungen (§ 29 Abs. 1 Nr. 17) und Sozialplan (§ 36 Abs. 1 Nr. 11, § 37 Abs. 1 Nr. 11, § 38 Abs. 1 Nr. 11) vorgelagert. § 32 Abs. 1 Nr. 12 schafft ein auf die Beschäftigungssicherung gerichtetes umfassendes Vorschlagsrecht, das die Vorschläge in ihrem Thema, nicht aber in ihrem Gegenstand begrenzt (Freiburger Kommentar zur MAVO - Sroka, § 32 Rn. 10).

e. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen für die Auswertung der Mitarbeiterumfrage ist auch erforderlich im Sinne des § 17 Abs. 1 MAVO. Insbesondere ist entgegen der Auffassung der Beklagten in der mündlichen Verhandlung keine Erledigung dadurch eingetreten, dass der Sachverständige [REDACTED] bereits in einem Umfang von 40 Stunden zu einem Honorarsatz von 190 € netto bewilligt wurde. Denn bei dieser Bewilligung handelt es sich ausweislich der Ausführungen der Beklagten um eine solche, die sich darauf bezieht, die Vorschläge der Beklagten zur Kirchenentwicklung 2030 auszuwerten mit Blick auf das Beteiligungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Eine Bewilligung für das hiervon zu unterscheidende Vorschlagsrecht nach § 32 Abs. 1 Nr. 12 MAVO erfolgte gerade nicht.

Diese Vorschrift – angelehnt an § 92a BetrVG – lenkt die Mitverantwortung der Mitarbeitervertretung auf Fragen der Beschäftigungssicherung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber. Die MAV muss allerdings mit einem klaren Konzept aufwarten, wenn sie wegen einer oder mehrerer Methoden zur Erreichung des Ziels mit dem Dienstgeber in ein weiterführendes Gespräch kommen will. Die Vorschläge der Mitarbeitervertretung müssen substantiell präzisiert sein, weil der Dienstgeber nur dann in der Lage ist, die Angelegenheit nach seinen Möglichkeiten, nach der Rechtslage im Arbeitsrecht, den betrieblichen Bedingungen und Erfordernissen, den Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Betriebs- und Personalkosten zu beurteilen und zu entscheiden (Thiel u.a./Jüngst, MAVO, 8. Aufl. § 32 Rn. 18). Das Vorschlagsrecht ist seinem Inhalt nach weit gefasst. Es erlaubt deshalb auch Vorschläge zur Führung des Betriebs. Ein verfassungsrechtlich bedenklicher Eingriff in die durch Art. 2 Abs. 1, Art.

12 Abs. 1 oder Art. 14 GG geschützte Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers ist damit nicht verbunden, denn das Vorschlagsrecht ist kein Mitbestimmungsrecht (Fitting, § 92 a BetrVG, Rn. 6). Dies in den Blick genommen, erscheint die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Um der Beklagten ein belastbares und hinreichend substanzielles Konzept unterbreiten zu können, bedarf die Gesamtmitarbeitervertretung zur Auswertung ihrer Umfrage und insbesondere der Umsetzung der Ergebnisse in ein qualitativ zielführendes Konzept der Unterstützung, denn über eigene Fachkenntnisse im Rahmen von Umstrukturierungen, auch mit Blick auf die wirtschaftlichen Aspekte, verfügt sie nicht.

f. Hinsichtlich der Person des zu beauftragenden Sachverständigen ist der Gesamtmitarbeitervertretung ein Ermessensspielraum zuzugestehen. Dass dieser überschritten worden wäre, ist nicht ersichtlich. Nach dem Vortrag der Klägerin geht das Gericht davon aus, dass der gewählte Sachverständige über die erforderliche Expertise verfügt. Dies scheint mittlerweile auch die Beklagte so zu sehen, nachdem sie im Rahmen des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO die Kostenübernahme für den Sachverständigen ██████████ zugesagt hat. Auch der beantragte Umfang von 40 Stunden und der Stundensatz von 190 € netto sind nicht zu beanstanden. Hinsichtlich der Stundenzahl erscheint diese erforderlich für den komplexen Sachverhalt; der Stundensatz bewegt sich überdies in einem üblichen Rahmen.

4. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO. Die Revision war nicht zuzulassen, weil Zulassungsgründe nach § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegen. Insbesondere liegt auch nicht der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung nach § 47 Abs. 2 Buchstabe a KAGO vor. Dies wäre nur der Fall, wenn es um eine Rechtssache ginge, die noch durch den kirchlichen Arbeitsgerichtshof klärungsfähig und klärungsbedürftig wäre (Eichstätter-Kommentar 2. Aufl./Menges, § 47 Rn. 20). Eine solche Klärungsbedürftigkeit sieht das Gericht vorliegend nicht, denn die abstrakten Kriterien, wann ein Sachverständiger hinzugezogen werden kann, sind geklärt. Soweit über die Erforderlichkeit gestritten wird, ist dies immer eine Frage des Einzelfalls.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Kirchlichen Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg, Herrenstraße 14, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 38927629 – schriftlich eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.



Beisitzende Richterin

Dr. Christian Gohm

Vorsitzender Richter



Beisitzender Richter