



**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeitervertretung des Caritas Altenpflegeheimes St. Bonifatius

- Klägerin und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

RAe

gegen

Caritasverband für die Diözese Fulda e. V.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Vorstand des Caritasverbandes

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28.04.2017 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und Prof. Dr. Stephan Haering sowie die beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Stefan Häusler

am 28.04.2017

für Recht e r k a n n t

- 1. Die Revision wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung eines Rechtsanwaltes für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof hat der Beklagte zu tragen.**

Tatbestand:

- ¹ Die Parteien streiten über die Beteiligung der klagenden Mitarbeitervertretung bei der Einstellung des Herrn W. als Einrichtungs- und Pflegedienstleiter des Altenpflegeheimes St. Bonifatius in Stadtallendorf.
- ² Der Beklagte ist Träger der Einrichtung, in der 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.
- ³ Nach der Stellenbeschreibung des Beklagten für die „Heim- und Pflegedienstleitung“, die dem mit Wirkung zum 1.3.2016 eingestellten Herrn W. zu jeweils 50 % übertragen wurde, ist der Mitarbeiter dem „Leiter Ressort Altenhilfe“ und dem Caritasdirektor als nächst höherem Vorgesetzten unterstellt. Er ist seinerseits Vorgesetzter und somit weisungsbefugt gegenüber den Mitarbeitern / innen der Einrichtung. Auf die Stellenbeschreibung wird wegen weiterer Einzelheiten der Aufgaben Bezug genommen.
- ⁴ Die Klägerin hat gemeint, dass Herr W. als Mitarbeiter im Sinne der MAVO für das Bistum Fulda (im Folgenden: MAVO) anzusehen sei. Die Ausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO greife nicht ein, weil ihm die hierfür erforderlichen Leitungskompetenzen nicht zustünden. Insbesondere habe er keine eigenständige Kompetenz in Personalangelegenheiten.
- ⁵ Die Klägerin hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas Altenpflegeheim St. Bonifatius nachzuholen;
2. festzustellen, dass die Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas Altenpflegeheim St. Bonifatius, St. Michael Str. 8a, 35260 Stadtallendorf, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aus § 34 der MAVO des Bistums Fulda verletzt.

⁶ Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

⁷ Er hat vorgetragen, Herr W. führe die Einrichtung in allen wesentlichen Belangen selbständig, und zwar auch in Personalangelegenheiten, weil sämtliche Personalentscheidungen von ihm vorbereitet würden. Die von der Klägerin vertretene Rechtsauffassung würde dazu führen, dass der Einrichtungsleiter auch Mitglied der jeweiligen Mitarbeitervertretung werden könnte, was mit klaren Interessenkonflikten verbunden wäre.

⁸ Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda hat die Klage mit Urteil vom 19.7.2016 abgewiesen und die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, Herr W. falle unter die Bereichsausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 der MAVO, weil er über ausreichende Befugnisse verfüge, um als Leiter einer Einrichtung angesehen werden zu können. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf Bl. 4 ff. des Urteils verwiesen.

⁹ Gegen das ihr am 22.8.2016 zugestellte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 22.9.2016 „Berufung“ eingelegt und nach Fristverlängerung am 21.11.2016 begründet.

¹⁰ Sie rügt die Verletzung rechtlichen Gehörs im Hinblick darauf, dass das Kirchliche Arbeitsgericht die streitige Zugehörigkeit von Herrn W. zur 3. oder 4. Hierarchieebene nicht durch den angebotenen Zeugenbeweis geklärt habe. Ferner verkenne das Urteil bereits die Ausnahmetatbestände zum Mitarbeiterbegriff der MAVO. Der Begriff „Leiter von Einrichtungen“ setze systematisch zwingend voraus, dass diesem höhere Befugnisse im Außenverhältnis zukämen als den unter § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO benannten Mitarbeitern, die zur selbständigen Einstellung, Anstellung oder Kündigung befugt seien. Dazu sei Herr W. aber unstreitig nicht befugt.

¹¹ Die Klägerin beantragt,

1. **unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 19.7.2016 den Beklagten zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas Altenpflegeheim St. Bonifatius nachzuholen;**
2. **unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 19.7.2016 festzustellen, dass die Einstellung des Mitarbeiters W. im Caritas Altenpflegeheim St. Bonifatius, St. Michaelstr. 8a, 35260 Stadtallendorf, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aus § 34 der MAVO des Bistums Fulda verletzt;**
3. **die Auslagen der Klägerin und Berufungsklägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung des Prozessbevollmächtigten dem Beklagten und Berufungsbeklagten aufzuerlegen.**

¹² Der Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen

¹³ Er verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

Entscheidungsgründe:

I.

¹⁴ Die Revision ist zwar zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen (§ 47 Abs. 1. KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 50 KAGO).

¹⁵ Die falsche Bezeichnung des Rechtsmittels als „Berufung“ schadet nicht, weil das Begehren der Klägerin bei verständiger Auslegung von Antrag und Begründung nur als Revision gewertet werden kann.

II.

- ¹⁶ Das Rechtsmittel ist jedoch nicht begründet.
- ¹⁷ Dabei bedarf es keiner abschließenden Entscheidung über die Zulässigkeit des Feststellungsantrages zu 2). Die Klage ist jedenfalls unbegründet, wie das Kirchliche Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, das Beteiligungsverfahren gem. § 34 MAVO hinsichtlich der Einstellung von Herrn W. nachzuholen. Denn als Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO gilt er nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO nicht als Mitarbeiter. Diese Erkenntnis des Kirchlichen Arbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.
- ¹⁸ 1. Zutreffend und zwischen den Parteien im Übrigen unstrittig ist die erste Instanz zunächst davon ausgegangen, dass es sich bei dem Altenpflegeheim St. Bonifatius in Stadtallendorf um eine Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 4 MAVO handelt. Die MAVO verwendet den Begriff der Einrichtung als Oberbegriff für die Organisationseinheiten, in denen nach ihrer Maßgabe eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Damit hat der Begriff die gleiche Funktion wie im Betriebsverfassungsrecht derjenige des Betriebs und im Personalvertretungsrecht derjenige der Dienststelle. Es geht um die arbeitstechnische Organisationseinheit, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine Aufgabe erfüllt. Begriffsnotwendig für die Einrichtung ist ein einheitlicher Leitungsapparat, der dem Rechtsträger zugeordnet wird. Ein wichtiges Indiz hierfür kann sein, dass für die Organisationseinheit eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht. Denn nach § 1 a Abs. 1 MAVO sind in den „Einrichtungen der in § 1 genannten Kirchlichen Rechtsträger“ Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der MAVO zu bilden (vgl. KAGH 25.6.2010. M 07/2010 Rn. 17 f.).
- ¹⁹ Diese Kriterien sind im Streitfall erfüllt: Das Altenpflegeheim ist eine Einrichtung mit einheitlichem Leitungsapparat und eigener Mitarbeitervertretung.
- ²⁰ 2. Der als „Einrichtungs- und Pflegedienstleiter“ eingestellte Mitarbeiter fällt als Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO aus deren Anwendungsbereich heraus. Unstrittig übt Herr W. die Funktion des Einrichtungsleiters aus. Entgegen der Auffassung der Revision setzt der Begriff des „Leiters einer Einrichtung“ auch nicht zwingend voraus, dass diesem höhere Befugnisse im Außenverhältnis zukommen als den unter § 3 Abs. 2 Nr. 3 benannten Mitarbeitern, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Richtig ist zwar, dass die Ausnahmetatbestände des § 3 Abs. 2 Nr. 1 – 4 MAVO in einem Stufenverhältnis abnehmender Bedeutung der Leitungsfunktion stehen. Dies lässt sich aber nicht nur an den rechtlichen Kompetenzen im Außenverhältnis festmachen, wie

die Revision meint. Entscheidend ist vielmehr die funktionale Stellung des Betroffenen für das Unternehmen. Die Vorschrift bezweckt, solche Personen aus dem Anwendungsbereich der MAVO herauszunehmen, die Teil der Unternehmensleitung sind oder nach Art ihrer Tätigkeit und Bedeutung ihrer Funktion der Unternehmensleitung nahestehen (vgl. zu der entsprechenden Regelung des § 5 Abs. 3 BetrVG HWK/Gaul, 7. Aufl., § 5 BetrVG, Rn. 58).

- ²¹ In dieser Konsequenz schließt § 3 Abs. 2 Nr. 1 MAVO zunächst die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist, vom Anwendungsbereich der MAVO aus. Wegen der Wahrnehmung einer besonderen unternehmerischen Teilaufgabe sollen nach Nr. 2 auch die „Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1“ nicht als Mitarbeiter der MAVO unterfallen. Es folgen in Nr. 3 Mitarbeiter, die eine selbständige Entscheidungsbefugnis in bestimmten Personalangelegenheiten haben, und in Nr. 4 sonstige Mitarbeiter in leitender Stellung. Die abnehmende funktionale Bedeutung zeigt sich darin, dass die Entscheidung des Dienstgebers zu den leitenden Mitarbeitern nach Nr. 3 und 4 der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gem. § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO bedarf. Träfe die Auffassung der Revision zu, dass der Einrichtungsleiter stets auch zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sein müsste, so wäre die gesonderte Erfassung entbehrlich gewesen. Die Regelung in § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO macht vielmehr deutlich, dass es sich um einen funktionalen Sondertatbestand handelt, der voraussetzt, dass der Stelleninhaber unternehmerische Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse erfordert. Dahinter steht die Überlegung, dass Personen, die als „Gegenspieler“ der betrieblichen Interessenvertretung agieren, nicht zugleich deren Regelungszuständigkeit unterliegen sollen. Der Gerichtshof hat im Zusammenhang mit der Wählbarkeit eines Mitarbeiters festgestellt, dass ein Mitarbeiter, der Entscheidungen in Personalangelegenheiten trifft oder maßgeblich die Entscheidungsfindung beeinflusst, nicht gleichzeitig als Mitglied der Mitarbeitervertretung mit zuvor von ihm entscheidend (mit)geprägten Personalangelegenheiten befasst sein soll (vgl. KAGH 20.11.2015 – M 03/2015, Rn. 12). Im Streitfall kann kein Zweifel daran bestehen, dass Herr W. als Einrichtungsleiter über hinreichende Kompetenzen verfügt, um als leitender Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO anerkannt zu werden.
- ²² Er ist nach der vorgelegten Stellenbeschreibung Vorgesetzter und in dieser Funktion weisungsbefugt gegenüber allen Mitarbeitern der Einrichtung. Ferner obliegen ihm Fach-, Organisations-, und Personalaufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung von erheblicher Bedeutung sind. So ist er für die Personalentwicklung, Personalführung und Dienstplangestaltung in allen Bereichen zuständig, ebenso für die Mitarbeiter/innen-auswahl bei Neueinstellungen nach durchgeführten Auswahlverfahren für alle Bereiche der Einrichtung. Auch wenn dies „in Abstimmung mit den Ressortleitungen Altenhilfe und Recht“ erfolgen soll, so ändert das nichts daran, dass Herr W. über die Auswahlentscheidungen maßgeblichen Einfluss auf die Personalentwicklung besitzt. Entsprechendes gilt im Hinblick auf die Durchführung und Vorbereitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere bei Abmahnungen und Kündigungen. Nicht zuletzt obliegt Herrn W. die Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterver-

sammlungen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung. Er ist damit Repräsentant des Dienstgebers und Ansprechpartner der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung. Mit dieser Stellung, die sich aus der Funktion des Einrichtungsleiters ergibt, wäre es unvereinbar, wenn Herr W. der Beteiligungszuständigkeit der Klägerin unterfallen würde.

III.

- ²³ Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO. Die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Durchführung des Revisionsverfahrens war sachgerecht, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

Dr. Amrei Wisskirchen

Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Prof. Dr. Stephan Haering

Dorothea Brust Etzel

Stefan Häusler