



M 07/06

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

Verkündet am:
02. Februar 2007
Schüling
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In dem Verfahren

Mitarbeitervertretung der Einrichtung [REDACTED] des Bistums
Trier,

vertreten durch den Vorsitzenden [REDACTED]
[REDACTED]

– Klägerin und Revisionsklägerin –

Verfahrensbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

gegen

Bistum Trier, vertreten durch [REDACTED]
[REDACTED]

– Beklagter und Revisionsbeklagter –

Verfahrensbevollmächtigter:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom
02. Februar 2007 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard
Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr.
Alfred E. Hierold sowie die Beisitzer Willi Frank und Dorothea Brust-Etzel

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Beklagte das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren vor Information der von einer Personalplanung im Bereich der Verwaltung der Lebensberatungsstellen betroffenen Mitarbeiterinnen durchführen muss. Er informierte mit Schreiben vom 10.3.2006 die Klägerin über die Personalplanung in dem genannten Bereich und ebenfalls mit einem Schreiben vom selben Tag fünf betroffene Mitarbeiterinnen. Dabei ging es auf dem Hintergrund eines Sparbeschlusses um die Umwandlung von mit 100 Prozent besetzten Stellen im Verwaltungsbereich der Lebensberatung in 75 Prozent-Stellen und die aktive Umsetzung dieses Vorhabens. Die Klägerin sah darin einen Verstoß gegen ihr Beteiligungsrecht. Sie hat daher beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte durch die Versendung der Schreiben vom 10.3.2006 an die Verwaltungsangestellten in den Lebensberatungsstellen [REDACTED] [REDACTED] ohne vorherige Beteiligung der Klägerin gegen deren Recht auf Anhörung und Mitberatung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier verstoßen hat.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, bei den Maßnahmen im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier gehe es um allgemeine Richtlinien oder allgemeine Anordnungen mit allgemein verbindlicher Wirkung betreffend Art und Weise der Information der Mitarbeiter. Nicht bereits vor jeder Information müsse eine Anhörung der Mitarbeitervertretung erfolgen. Andernfalls könnte jedwede Art von Kommunikation zwischen dem Dienstgeber und seinen Mitarbeitern von einem vorherigen Anhörungsverfahren abhängig gemacht werden.

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier hat die Klage abgewiesen. Der Beklagte habe durch die im Schreiben vom 10.3.2006 an fünf Mitarbeiterinnen erteilte Information ohne vorherige Anhörung der Klägerin und Beratung mit ihr nicht gegen

§ 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verstoßen. Diese Informationserteilung sei keine Maßnahme innerbetrieblicher Information im Sinne dieser Bestimmung und unterliege daher nicht dem Beteiligungsrecht der Klägerin nach dieser Norm.

Mit der vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Aufhebung des Urteils mit dem Antrag, 5

das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz vom 13.7.2006, Aktenzeichen: KAG Mainz M20/06 Tr, aufzuheben und auf die Revision der Klägerin festzustellen, dass der Beklagte durch die Versendung der Schreiben vom 10.03.06 an die Verwaltungsangestellten in den Lebensberatungsstellen [REDACTED] ohne vorherige Beteiligung der Klägerin gegen deren Recht auf Anhörung und Mitberatung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier verstoßen hat.

Der Beklagte beantragt, 6

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO). 7

II. Die Revision ist nicht begründet. 8

1. Die Feststellungsklage ist zulässig, obwohl der Feststellungsantrag sich auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Sachverhalt beschränkt. Die Vorinstanz nimmt aber zutreffend an, dass es sich um eine Streitfrage handelt, die für künftige, gleich gelagerte Fälle eine Rechtswirkung für die Zukunft entfalten kann. Doch geht insoweit der Hinweis fehl, es entspreche der Entscheidungspraxis der bisherigen Schlichtungsstellen, vergangenheitsbezogen Anträge auf Feststellung bereits erfolgter Verstöße gegen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ohne weiteres für zulässig zu halten und in der Sache zu bescheiden. Mit der Einrichtung der kirchlichen Arbeitsgerichte kann diese Praxis wegen der Geltung des § 256 ZPO 9

nicht aufrechterhalten werden. Der folgende Fall wird davon aber nicht berührt, weil die Vorinstanz hier zutreffend begründet hat, dass eine Sachentscheidung im Streitfall auch künftige gleich gelagerte Fälle betrifft.

2. Die Information von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Dienstgeber unterliegt nicht dem Beteiligungstatbestand nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Trier). Erfasst werden von dieser Bestimmung „Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit“.

Schon aus dem Wortlaut ergibt sich, dass die Informationserteilung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine „Maßnahme innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit“ ist. Der Vorinstanz ist darin zu folgen, dass sich die Maßnahmen innerbetrieblicher Information auf die Zusammenarbeit beziehen müssen, also nicht getrennt voneinander den Beteiligungstatbestand bilden. Soweit in diesem Zusammenhang auf eine gewisse Vergleichbarkeit zum Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verwiesen wird, darf nicht übersehen werden, dass § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Trier) weiter gefasst ist. Richtig ist die Parallele aber insoweit, als die dort den Beteiligungstatbestand bildenden „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ systematisch in einem inneren Zusammenhang stehen (vgl. *Richardi*, BetrVG, 10. Aufl. 2006, § 87 Rn. 174 ff.). Gleiches gilt auch hier für die Verbindung von „Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit“.

Der Vorinstanz ist auch darin zu folgen, dass der Begriff der Maßnahme im Gesetzestext es ausschließt, eine schlichte Information an Mitarbeiter über eine Entscheidung als Gegenstand des Beteiligungsrechts nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Trier) zu interpretieren. Eine Maßnahme im Sinne dieser Bestimmung muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustands abzielen (so zum Begriff der Maßnahme in § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG BVerwG vom 14.10.2002 – 6 P 7.01, AP BPersVG § 75 Nr. 81). Soweit es um die schlichte Information geht, ergibt sich die Nichterfassung auch aus dem gesetzessystematischen Zusammenhang mit der Regelung über die Information in § 31 MAVO (Trier). Bei dem in § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Trier) festgelegten Beteiligungstatbestand der Anhörung und Mitberatung geht es um organisatorische Maßnahmen, zu denen die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 Abs. 2 und 3 MAVO (Trier) angehört wird, um sie mit dem Ziel einer Verständigung zu beraten. Entsprechend ist, worauf die Vorinstanz zutreffend hinweist, nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Trier) der Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht eingeräumt. Ziel dieses Beteiligungsrechts ist eine Veränderung des bestehenden Zustands. Dieser teleologische Zusammenhang schließt es aus, den Be-

teiligungstatbestand auf die innerbetriebliche Information zu verkürzen. Es muss sich vielmehr, 13
wie es im Gesetzestext heißt, um „Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammen-
arbeit“ handeln, also um ein zielgerichtetes Verhalten des Dienstgebers. Der ohnehin weit ge-
fasste Beteiligungstatbestand erhält dadurch seine besondere Struktur. So bildet z.B. die Beset-
zung sog. Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II den Beteiligungstatbestand,
wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Urteil vom 30.11.2006 – M 01/06 – festgestellt hat.

3. Die dem Dienstgeber obliegende Pflicht zur Information der Mitarbeitervertretung hat 14
außerdem nicht zur Folge, dass dem Dienstgeber verwehrt wird, über seine Organisations- und
Verwaltungsentscheidungen die von ihnen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu un-
terrachten. Zu deren Unterrichtung ist er sogar möglicherweise aus dem Beschäftigungs-
verhältnis verpflichtet. Bei Arbeitnehmern ergibt sich eine derartige Pflicht aus dem Arbeits-
verhältnis, wenn organisatorische oder personelle Maßnahmen zur Folge haben, dass die Be-
schäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen nicht gesichert ist.

III. Nach alledem ist die Revision als unbegründet zurückzuweisen. 15

gez.
Prof. Richardi


gez.
Weber

gez.
Prof. Dr. Hierold

gez.
Frank

gez.
Brust-Etzel

Für die Richtigkeit:


Ursula Schüling
Geschäftsstelle