



**DIÖZESANES ARBEITSGERICHT**  
**für den MAVO-Bereich Köln**

---

**Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln**

MAVO 11 / 2018

**U R T E I L**

In dem Rechtstreit

der Mitarbeitervertretung des Malteser Hilfsdienst e.V., Dienststelle \_\_\_\_\_, Bezirk  
Ruhrgebiet, \_\_\_\_\_, vertreten durch den Vorsitzenden,

**Prozessbevollmächtigter:** Herr

gegen

den Malteser Hilfsdienst e.V., \_\_\_\_\_, gemeinschaftlich  
vertretungsberechtigte Vorstandsmitglieder:

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin

Beigeladene:

1. Ruhrbistum Essen - Generalvikariat,  
Bevollmächtigter:
2. Mitarbeitervertretung

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich des Erzbistums Köln  
auf die mündliche Verhandlung vom 27. September 2018

durch seinen Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht a.D.  
Manfred Jüngst,  
sowie den beisitzenden Richter der Dienstgeberseite Georg Ludemann  
und den beisitzenden Richter der Dienstnehmerseite Guido Soriano Eupen

entschieden:

**Es wird festgestellt, dass die Neuregelung des Beklagten, dass als  
Einrichtung des Malteser Hilfsdienstes e.V. im Bistum Essen die  
Diözesangliederung als territorial abgegrenzter Verwaltungsbezirk  
des Malteser Hilfsdienstes e.V. gilt, rechtsunwirksam ist.**

## Tatbestand

Gegenstand des Rechtsstreits ist die Entscheidung des Beklagten, eine Neuregelung dessen, was bei der Beklagten als Einrichtung gilt, vorzunehmen.

Vor der Neuregelung galten die bei dem Beklagten in NRW gebildeten Dienststellen als Einrichtung im Sinne der MAVO.

Der Beklagte ist in NRW Rechtsträger von 67 hauptamtlichen Einrichtungen (Dienststellen) und 164 ehrenamtlichen Einrichtungen (Gliederungen). In 24 der vorgenannten 67 Dienststellen sind Mitarbeitervertretungen gewählt.

Durch die Neuregelungen beabsichtigt der Beklagte diese 67 Dienststellen und 164 Gliederungen zu 5 Einrichtungen - je eine Einrichtung für jedes der 5 Bistümer in NRW - zusammenzufassen.

Konkrete Informationen gegenüber betroffenen Mitarbeitervertretungen in Bezug auf diese beabsichtigte Maßnahme hat es bereits auf einer Veranstaltung der Kommende des Beklagten in Ehreshoven am 31.01.2017 gegeben, auf der u.a. die Maßnahme in einer Powerpoint-Präsentation dargestellt wurde, die nachträglich den Mitarbeitervertretungen per Mail zur Verfügung gestellt wurde. In dieser Präsentation ist u.a. angegeben worden, dass Folge der Maßnahme ein Übergangsmandat für die von der Maßnahme betroffene größte Mitarbeitervertretung sein werde.

Mehrere Mitarbeitervertretungen in den einzelnen Diözesen haben Einwendungen gegen die Maßnahme erhoben.

Im weiteren Verlauf erfolgte die Mitteilung des Beklagten, bei der Maßnahme handele es sich nicht um eine solche gem. § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Es entstünde kein Übergangsmandat nach § 13d Abs. 2 MAVO. Die Bildung jeweils neuer Mitarbeitervertretungen in den Diözesen sei nach §§ 9, 10 und 11 MAVO vorzunehmen.

Der Beklagte hat die Mitarbeitervertretungen zu gemeinsamen Veranstaltungen eingeladen, deren Anwesenheitslisten mit „Sitzung gem. § 29 Abs. 3 Satz 3 MAVO“ bezeichnet sind. Diese gemeinsamen Veranstaltungen waren in Bezug auf die teilnehmenden Mitarbeitervertretungen nicht auf die Mitarbeitervertretungen einer der geplanten künftigen 5 neuen Einrichtungen beschränkt. Es wurden Veranstaltungen durchgeführt, an denen Mitarbeitervertretungen aus mehreren der geplanten künftigen 5 neuen Einrichtungen teilgenommen haben.

In Bezug auf die Mitarbeitervertretung hat der Beklagte im Verfahren MAVO 15/2018 vorgetragen, dass die für diese Mitarbeitervertretung vorgesehene Veranstaltung gem. § 29 Abs. 3 Satz 3 MAVO die gemeinsame Sitzung vom 06.04.2017 gewesen sei. Die Mitarbeitervertretung habe auf die Teilnahme verzichtet. Die dazu vorgelegte Mail des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung vom 06.04.2017 lautet:

„Sehr geehrter Herr

, da ich dienstlich verhindert bin, kann ich am 06.04.2017 an der Sitzung nicht teilnehmen.“

Getrennte Beratungen jeweils nur mit der einzelnen von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitervertretung, die Einwendungen erhoben hat, hat es nicht gegeben.

Nach Durchführung der vorgenannten Veranstaltungen, hat der Beklagte die Genehmigung der Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, beim Ordinarius beantragt.

Die Genehmigung wurde Ende Januar 2018 durch den Generalvikar als Ordinarius erteilt. Die Genehmigung ging Ende Januar 2018 zu. Danach hat der Vorstand des Beklagten die genehmigte Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, beschlossen und dies den Mitarbeitervertretungen mitgeteilt. Vor Beschluss des Vorstandes war die derzeit gültige Fassung der MAVO in Kraft getreten.

Die klagende Mitarbeitervertretung macht geltend, dass die Informationen zur Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, nicht ausreichend und teilweise rechtsfehlerhaft

gewesen seien und dass zudem ein Beteiligungsverfahren nach § 29 MAVO nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

Zudem erweise sich die Neuregelung dessen, was künftig als Einrichtung gelte, als missbräuchlich, weil die Neuregelung eine basisnahe Mitarbeitervertretung nicht zulasse.

Die klagende Mitarbeitervertretung beantragt,

festzustellen, dass die Neuregelung des Beklagten, dass als Einrichtung des Malteser Hilfsdienst e.V. im Bistum Essen die Diözesangliederung als territorial abgegrenzter Verwaltungsbezirk des Malteser Hilfsdienst e.V. gilt, rechtsunwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte nimmt in Anspruch, die von der Neuregelung betroffenen Mitarbeitervertretungen über die Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, ordnungsgemäß und vollständig unterrichtet zu haben.

Das Beratungsverfahren nach Einwendungen betroffener Mitarbeitervertretungen nach § 29 MAVO sei ordnungsgemäß durchgeführt worden.

Die Maßnahme stelle sich nicht als missbräuchlich dar, zumal dadurch gerade auch garantiert werde, dass bisherige Dienststellen, in denen keine Mitarbeitervertretung gewählt war, künftig eine Vertretung durch eine gewählte Mitarbeitervertretung erhalten würden.

Die erforderliche Genehmigung durch den Ordinarius liege vor.

Das Gericht hat den die Maßnahme genehmigenden Generalvikar als Ordinarius und sämtliche von der Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, betroffene Mitarbeitervertretungen zum Rechtstreit beigelegt.

Der beigelegte Ordinarius nimmt in Anspruch, dass seine Genehmigung gerichtlich nicht überprüfbar sei.

Zudem sei darauf hinzuweisen, dass weder im Genehmigungsverfahren noch im vorliegenden Klageverfahren Eigeninteressen verfolgt würden.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Klage ist zulässig.

Die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich nach dem Sitz des Beklagten aus § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO.

Durch die Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, ist der Bestand der klagenden Mitarbeitervertretung betroffen. Die klagende Mitarbeitervertretung ist somit klagebefugt, § 10 KAGO.

Die Beiladung des Generalvikars als Ordinarius und der von der Neuregelung betroffenen sonstigen Mitarbeitervertretungen beruht auf § 9 KAGO.

II. Die Klage ist begründet.

1. Die Neuregelung dessen, was beim Beklagten als Einrichtung gilt, erweist sich nicht schon deshalb als unwirksam, weil das Verfahren nach § 1a Abs. 2 MAVO a.F. durchgeführt worden ist und im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Vorstandes, die vom

Ordinarius genehmigte Maßnahme umzusetzen, § 1a MAVO n.F. bereits in Kraft getreten war. Der Beklagte war nicht gehalten, deswegen das Verfahren neuerlich durchzuführen. Ein unterstellt ordnungsgemäß durchgeführtes Verfahren nach § 1a Abs. 2 MAVO a.F., das vor Inkrafttreten von § 1a Abs. 2 MAVO n.F. durch Genehmigung des Ordinarius abgeschlossen war, rechtfertigt eine Neuregelung dessen, was künftig als Einrichtung gilt. Dafür kommt es nur darauf an, dass die Genehmigungsentscheidung vor Inkrafttreten von § 1a Abs. 2 MAVO n.F. getroffen wurde, nicht hingegen auf den Eingang der Genehmigung beim Antragsteller und das Datum eines danach erfolgenden Umsetzungsbeschlusses. Unter der vorgenannten Voraussetzung eines unterstellten ordnungsgemäß durchgeführten Verfahrens nach § 1a Abs. 2w MAVO a.F. würde sich der Umsetzungsbeschluss des Vorstandes des Beklagten nämlich auf ein ordnungsgemäß abgeschlossenes Verfahren, das zur Genehmigung der Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, geführt hat, stützen und wäre nicht zu beanstanden

2. Nach Maßgabe der vorgenannten Feststellung beurteilt sich im Streitfall die Wirksamkeit der Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, nach § 1a Abs. 2 a.F. i.V.m. § 29 MAVO a.F..

3. Die streitbefangene Neuregelung ist nicht deshalb als wirksam anzusehen, weil zur Maßnahme die erforderliche Genehmigung des Ordinarius erteilt ist und die Genehmigung des Generalvikars keiner kirchengerichtlichen Überprüfung zugänglich ist. Die Genehmigung des Ordinarius ist nicht geeignet, Verfahrensmängel des Beteiligungsverfahrens nach der MAVO zu heilen oder den Einrichtungsbegriff der MAVO zur Disposition des Dienstgebers zu stellen. Sind diesbezüglich Fehler zu konstatieren und erweist sich hiernach die Entscheidung des Dienstgebers als rechtsfehlerhaft, geht die Genehmigung des Ordinarius ins Leere (Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst § 1a Rdn. 19; Schlichtungsstelle Köln v. 14.1.1997 – MAVO 17/96, ZMV 1997,85).

4. Die streitbefangene Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, erweist sich als rechtsunwirksam, weil es zum einen im Beteiligungsverfahren zu rechtsfehlerhaften Informationen an die betroffenen Mitarbeitervertretungen gekommen ist und zum anderen das Beteiligungsverfahren nicht ordnungsgemäß nach den Bestimmungen in der MAVO durchgeführt worden ist.

In der Sache stellt sich die beabsichtigte Neuregelung dessen, was als Einrichtung gelten soll, zudem als missbräuchlich im Sinne von § 1a Abs. 2 Satz 3 MAVO a.F. dar.

a) Rechtsfehlerhaft war der Hinweis des Beklagten im Verlauf der Informationen an die betroffenen Mitarbeitervertretungen, bei der Maßnahme handele es sich nicht um eine solche gem. § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO, so dass bei der Umsetzung der Maßnahme kein Übergangsmandat nach § 13 d Abs. 2 MAVO entstünde, die Bildung jeweils neuer Mitarbeitervertretungen in den Diözesen vielmehr nach §§ 9, 10 und 11 MAVO vorzunehmen sei.

Auch wenn die bisherigen Dienststellen als Örtlichkeiten uneingeschränkt erhalten bleiben, ist in der Zuordnung dieser beibehaltenen örtlichen Einheiten zu einer durch Neuregelung entstehenden neuen Einrichtung eine Zusammenlegung von Einrichtungen im Sinn von § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO zu sehen. Das Beteiligungsrecht nach § 29 1 Nr. 17 dient dem Schutz der von einer anstehenden Maßnahme betroffenen Belegschaft/Belegschaften und Mitarbeitervertretung/Mitarbeitervertretungen. Von einer die Interessen der Belegschaften betreffenden Zusammenlegung von Einrichtungen ist nicht nur dann auszugehen, wenn eine Zusammenlegung durch örtliche Eingliederung erfolgt, so dass nur die eingliedernde Einrichtung bestehen bleibt und die eingegliederte Einrichtung örtlich wegfällt. Eine Zusammenlegung im Sinn des § 29 Abs. 1 Nr. 17 ist vielmehr auch

dann anzunehmen, wenn - wie vorliegend - unter Beibehaltung der jeweiligen Standorte mehrere bisher eigenständige Einrichtungen zu einer neuen Einrichtung zusammengelegt werden (Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst MAVO § 29 Rdn. 78).

Gegen das gegenteilige Verständnis des Beklagten spricht unter Beachtung des Schutzzwecks der Norm, die Rechte der Belegschaften und Mitarbeitervertretungen betreffend, allein schon der Umstand, dass der Wechsel des Einsatzortes in der neuen Einrichtung keine mitbestimmungsrechtliche Versetzung darstellt (vgl. § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO) und somit Interessen der betroffenen Belegschaften erheblich berührt.

Der rechtsfehlerhafte Hinweis der Beklagten berührt zudem mit seinem Inhalt zu den Auswirkungen zum Entstehen eines Übergangsmandats ja oder nein unmittelbar so erhebliche Interessen der von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitervertretungen, dass davon die Entscheidung der jeweiligen Mitarbeitervertretung, gegen die Maßnahme Einwendungen zu erheben oder nicht, abhängen kann.

Bereits deshalb ist das Verfahren zur streitbefangenen Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, als nicht ordnungsgemäß durchgeführt anzusehen, so dass die Neuregelung sich als unwirksam erweist.

b) Soweit der Beklagte in Anspruch nimmt, zu § 29 Abs. Nr. 20 a.F. das Anhörungs- und Beratungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt zu haben, ist auch dem nicht zu folgen.

Das Recht zur Anhörung und Beratung ist ein Recht einer jeden von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitervertretung. Dies bedingt, dass die gesetzlich vorgeschriebene Beratung mit einer jeden Mitarbeitervertretung, die Einwendungen erhoben hat, unmittelbar ohne Beteiligung anderer ebenfalls betroffener Mitarbeitervertretungen stattzufinden hat. Nur so ist gewährleistet, dass die Eigeninteressen der jeweiligen Mitarbeitervertretung hinreichend zur Sprache kommen und eine konkret hierauf gestützte Einflussmöglichkeit auf die Maßnahme garantiert ist.

Diesen nach Sinn und Zweck der Regelung in § 29 MAVO zu stellenden Anforderungen an eine Beratung im Sinne des § 29 Abs.3 Satz 3 MAVO werden die vom Beklagten durchgeführten als „Sitzung gem. § 29 Abs. 3 Satz 3 MAVO“ bezeichneten Veranstaltungen aus mehreren Gründen nicht gerecht:

Zunächst ist durch die dazu vorgelegten Unterlagen belegt, dass Einzelberatungen mit jeder Mitarbeitervertretung, die Einwendungen erhoben hat, nicht stattgefunden haben.

Dem Recht der einzelnen betroffenen Mitarbeitervertretungen auf Anhörung und Beratung wurde damit nicht entsprochen.

Sodann ist festzustellen, dass sich die Veranstaltungen nicht auf die einzelne Neuregelung einer Diözesangliederung beschränkt haben, sondern sich auf die Gesamtmaßnahme in NRW für 5 Diözesangliederungen bezogen haben.

Hinzu kommt, dass an den Veranstaltungen Mitarbeitervertretungen aller fünf geplanten neuen Einrichtungen teilgenommen haben. Damit waren die in den Veranstaltungen vertretenen Mitarbeitervertretungen jeweils auch in den Maßnahmen fremder Diözesangliederungen beteiligt.

Schließlich ist nicht ersichtlich, dass der Beklagte auf aufrecht erhaltene Einwendungen einzelner betroffener Mitarbeitervertretungen nach § 29 Abs. 4 MAVO reagiert hat.

Damit liegen gravierende Verstöße gegen § 29 Abs. 3 Satz 3 MAVO.

Auch diese Fehler bedingen, dass die Maßnahme als rechtsunwirksam anzusehen ist.

Lediglich ergänzend sei angemerkt, dass zudem Zweifel bestehen, ob überhaupt alle an Beratungen zu beteiligenden Mitarbeitervertretungen ordnungsgemäß zu den Veranstaltungen eingeladen worden sind. Die Bedenken ergeben sich aus den Hinweisen des Beklagten im Verfahren MAVO 15/2018 in Bezug auf die Mitarbeitervertretung dahingehend, diese habe auf die Teilnahme verzichtet. Aus dem Hinweis des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung , dass er am vorgesehen Termin verhindert

sei, kann ein Verzicht auf das Beratungsrecht nach § 29 Abs. 3 Satz 3 MAVO nicht ableiten.

Im Gegenteil wäre der Beklagte verpflichtet gewesen, zu einem neuen Beratungstermin einzuladen.

c) In der Sache stellt sich die beabsichtigte Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, als missbräuchlich dar.

Für die Beantwortung der Frage, wann sich eine Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, als missbräuchlich darstellt, ist nach der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zunächst vom Grundsatz auszugehen, dass die Regelungsbefugnis des Dienstgebers nach § 1a Abs. 2 MAVO den Zweck hat, Einrichtungen so abzugrenzen, dass in ihnen eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielrichtung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet wird. Der Einrichtungsbegriff steht nämlich nicht zur Disposition des Dienstgebers.

(Eichstätter Kommentar-Schmitz, § 36 Rn 145 unter Hinweis auf die zu § 1a Abs. 2 MAVO a.F. ergangene Rechtsprechung des KAGH v. 27.4.2012 - M01/12, ZMV 2012, 283 und v. 20.2.2015 – M 11/14, ZMV 2015,34).

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Fragestellung, ob die räumliche Entfernung zwischen den künftigen Einrichtungsteilen eine Kommunikation zwischen den Mitarbeitern unmöglich macht und es ihnen erschwert, mit der Mitarbeitervertretung Kontakt aufzunehmen. Zudem muss die künftige Mitarbeitervertretung in der Lage bleiben, ihre mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben in allen künftigen Einrichtungsteilen im Sinne der Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen. (Eichstätter Kommentar-Schmitz, § 36 Rn 146 unter Hinweis auf KAGH v. 28.11.2014 – M 08/14, ZMV 2015, 34).

Liegen im Einzelfall für die neue Einrichtung die Voraussetzungen für eine mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung nicht vor, so ist die Neuregelung dessen, was als Einrichtung gelten soll, missbräuchlich.

Die Missbräuchlichkeit ist nach diesen Grundsätzen im Streitfall zu bejahen. Die räumliche Entfernung der diözesanweit verteilten Einrichtungen einerseits und die Gesamtzahl der mitbestimmungsrechtlich zu vertretenden bisherigen Dienststellen auch derjenigen, in denen bisher eine Mitarbeitervertretung nicht gewählt war, mit zudem unterschiedlichen Aufgabenstellungen einzelner Dienststellen, lassen eine mitbestimmungsnahen Mitbestimmung nicht zu.

Ein gegenteiliges Ergebnis leitet nicht daraus ab, dass der Beklagte mit der beabsichtigten Maßnahme jedenfalls auch die zu begrüßende Absicht verfolgt, dass die bisherigen Einrichtungen (hauptamtlichen Dienststellen), in denen keine Mitarbeitervertretung gewählt ist, künftig in der neuen Organisationsstruktur durch die dafür insgesamt zuständige Mitarbeitervertretung vertreten sind.

Auch die hiernach anzunehmende Missbräuchlichkeit der Maßnahme führt dazu die Neuregelung dessen, was als Einrichtung gilt, als unwirksam zu bewerten.

5. Festzuhalten bleibt somit, dass eine rechtswirksame Neuregelung dahingehend, dass als Einrichtung des Malteser Hilfsdienst e.V. in Bistum Essen die Diözesangliederung als territorial abgegrenzter Verwaltungsbezirk des Malteser Hilfsdienst e.V. gilt, nicht vorliegt.

Der Klage war daher zu entsprechen.

III. Der Rechtsstreit hat grundsätzliche Bedeutung, zumal sich die zur Beurteilung anstehenden Fragestellungen auch künftig zu § 1a Abs. 2 MAVO n.F. i.V.m. § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO stellen werden. Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof war daher zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist für den Beklagten die Revision zulässig.

Die Revision ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist beim Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO Bereich Köln, c/o Erzbischöfliches Offizialat, Kardinal-Frings-Str. 12, 50668 Köln, eingelegt wird.

Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen.

Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen.

Köln, den 27.09.2018

gez. Guido Soriano Eupen

gez. Manfred Jüngst

gez. Georg Ludemann

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas  
Geschäftsstelle