



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT
für den MAVO-Bereich Köln

Geschäftsstelle: Roncalliplatz 2 - 50667 Köln

MAVO 10/2022

URTEIL

In dem Rechtstreit

der Mitarbeitervertretung des ...

e.V., Dienststelle ...

- **Klägerin**

Prozessbevollmächtigte: ...

gegen

den ...

e.V., vertreten durch den Vorstand, ...

- **Beklagter**

Prozessbevollmächtigte: ...

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich des Erzbistums Köln aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14.11.2022

durch seinen stellvertretenden Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Jochen Kreitner, die Beisitzerin der Dienstgeberseite, Dr. Heike Gassert, und den Beisitzer der Mitarbeiterseite, Stefan Hörstemeier,

am 14.11.2022 entschieden:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die durch die Rechtsvertretung der Klägerin entstehenden Auslagen sind von dem Beklagten zu erstatten.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über mehrere Feststellungsbegehren der Klägerin im Zusammenhang mit der Mitbestimmung der Klägerin anlässlich der beabsichtigten Kündigung einer Mitarbeiterin des Beklagten.

Die Klägerin ist die bei dem Beklagten gewählte Mitarbeitervertretung. Der Beklagte betreibt an zahlreichen, bundesweit verteilten Standorten verschiedene caritative Dienste ehren- und hauptamtlich. In ... als örtlicher Dienststelle wird unter anderem ein Ambulanter Pflegedienst betrieben.

Mit E-Mail vom 20.05.2022 hörte der Beklagte die Klägerin zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung der als Altenpflegerin tätigen Mitarbeiterin ... an. Zur Begründung führte er dabei aus, dass die Arbeitskollegen der Mitarbeiterin, insbesondere die MAV-Mitarbeiterin Frau ... , nicht mehr mit Frau ... zusammenarbeiten wollten und die Kündigung die einzige Möglichkeit sei, um den Betriebsfrieden zu wahren. Noch am selben Tag wies der Vorsitzende der Klägerin den Leiter der Dienststelle, Herrn ... , darauf hin, dass der mitgeteilte Kündigungsgrund Einwendungen der Klägerin zur Folge haben und das Verfahren verlängern würde.

Am Abend des 23.05.2022 (23:57 Uhr) machte die Klägerin per an den Dienststellenleiter gesandter E-Mail Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung geltend. Sie rügt dabei den mitgeteilten Sachverhalt als unvollständig und nichtzutreffend und sieht in der Kündigung einen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Mitarbeiterin Trapp in Gestalt einer wahrheitsgemäßen Kündigungserklärung. Weiter wendet sie ein, der angegebene Kündigungsgrund trage keine verhaltensbedingte Kündigung i.S.v. § 1 KSchG. Außerdem sei der angegebene Kündigungsgrund geeignet, die Klägerin in ihrer ungestörten Amtsführung zu behindern und verstoße somit gegen § 18 MAVO. Zwischen den Parteien ist streitig, ob diese E-Mail dem Beklagten zugegangen ist.

In der Folgezeit fragte die Klägerin mehrfach erfolglos telefonisch nach einem Termin für ein Einigungsgespräch i.S.v. § 30 Abs. 2 MAVO. Schließlich antwortete der Dienststellenleiter des Beklagten mit Schreiben vom 20.06.2022 und führte unter Bezugnahme auf die E-Mail des Vorsitzenden der Klägerin vom 20.05.2022 aus, dass ein Einwand der Klägerin gemäß § 30 Abs. 3 MAVO nicht ersichtlich und eine Erörterung nach Auffassung des Beklagten aufgrund der gewünschten ausführlichen Begründung nicht erforderlich sei.

Hierauf antwortete die Klägerin mit E-Mail vom 22.06.2022 und erklärte, dass sie an ihren Einwendungen nach § 30 Abs. 3 Nr. 1 MAVO festhalte. Das gelte insbesondere für die Ausführungen zum mangelnden verhaltensbedingten Kündigungsgrund. Dieser sei im Übrigen auch unter dem Gesichtspunkt einer Druckkündigung nicht gegeben.

Der Beklagte seinerseits hielt anschließend weiter an seiner mitgeteilten Auffassung fest und teilte der Klägerin mit, dass kein Einigungsgespräch eingeleitet werden würde.

In der Folgezeit hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin ... ordentlich gekündigt. Auf die hiergegen von der Mitarbeiterin eingereichte Kündigungsschutzklage hat das Arbeitsgericht ... zwischenzeitlich durch rechtskräftig gewordenes erstes Versäumnisurteil die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt.

Die Klägerin macht bezüglich des Feststellungsantrags zu 1. geltend, das Anhörungsverfahren sei durch die Mail des Herrn ... angestoßen worden, dieser Mail seien aber die Stellungnahmen der Mitarbeiterinnen ... , ... und ... nicht beigefügt gewesen. Ferner hätten die Anhörungsunterlagen (also die E-Mail und das Anhörungsformular) keine Unterschrift enthalten. Außerdem werde bestritten, dass Herr ... überhaupt befugt gewesen sei, die Anhörung durchzuführen. Nach allem sei daher die Anhörung der Klägerin schon formell nicht ordnungsgemäß erfolgt. Außerdem habe sie auch unter inhaltlichen Mängeln gelitten, da insbesondere der Kündigungsgrund nur pauschal benannt worden sei.

Bezüglich des weiteren Feststellungsantrags zu 2. rügt die Klägerin die verspätete Reaktion des Beklagten auf ihre E-Mail vom 23.05.2022. Durch die lange Nichtbearbeitung der Einwendungen der Klägerin und die Verzögerung des Verfahrens habe der Beklagte das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt. Aus dem wiederholten Verstoß ergebe sich das Feststellungsinteresse.

Zum Feststellungsantrag zu 3. trägt die Klägerin vor, man habe zur seinerzeitigen Begründung der Abordnung gänzlich andere Motive als tragend angegeben als nunmehr zur Begründung der Kündigung. Die jetzige neue Begründungslinie sei für die Klägerin völlig neu gewesen und habe in keiner Weise der Realität entsprochen. Insbesondere die Bezugnahme auf das MAV-Amt von Frau ... stelle einen Verstoß gegen § 18 MAVO dar. Schließlich meint die Klägerin, ein Feststellungsinteresse bestehe insoweit, als dass einer möglichen Wiederholung vorgebeugt werden müsse. Dem Verstoß gegen das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit könne im Wege der Leistungsklage nicht abgeholfen werden, da die Ausurteilung eines entsprechenden Tenors für zukünftiges Unterlassen nicht bestimmt genug sein könnte und für die bereits erfolgte Determinierung des Kündigungsgrundes am 20.05.2022 eine nachträgliche Beseitigung der Beschwerde in Gänze nicht mehr möglich sei.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Anhörungsverfahren im Hinblick auf die durch den Beklagten ausgesprochene Kündigung gegenüber Frau ... nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist und daher die Kündigung bereits aus diesem Grund unwirksam ist;
2. festzustellen, dass das Schreiben vom 20.06.2022 eine verspätete Reaktion auf die Einwendungen der Klägerin vom 23.05.2022 und somit eine Verletzung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstellt;
3. festzustellen, dass die am 20.05.2022 erfolgte Unterrichtung irreführend war und einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstellt;
4. zu entscheiden, dass die durch die Rechtsvertretung der Klägerin entstehenden Auslagen gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO zu erstatten sind.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, er habe am 20.05.2022 per E-Mail das Anhörungsverfahren wegen einer beabsichtigten Kündigung von Frau ... eingeleitet und als Kündigungsgrund ausgeführt, die Arbeitskolleginnen, insbesondere die MAV-Mitarbeiterin Frau ... , wollten mit Frau ... nicht weiter zusammenarbeiten. Die Stellungnahmen der Mitarbeiterinnen ... , ... und ... seien dabei beigefügt gewesen. Der Vorsitzende der Klägerin habe sodann den Beklagten - ohne Beschluss der Mitarbeitervertretung - darauf hingewiesen, dass der benannte Kündigungsgrund Einwendungen der Mitarbeitervertretung nach sich ziehen und das Verfahren verlängern würde.

Die im vorliegenden Verfahren vorgelegte E-Mail vom 23.05.2022 sei dem Beklagten nicht zugegangen. Unabhängig hiervon erfülle diese aber ebenfalls nicht die Voraussetzungen des § 30 Abs. 3 MAVO, wobei außerdem der erforderliche Beschluss der Mitarbeitervertretung fehle. So werde ein Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme lediglich pauschal behauptet. Im Übrigen stehe dies im Widerspruch zu der von der Mitarbeitervertretung zuvor erteilten Zustimmung zur Abordnung von Frau Die Klägerin setze sich nicht mit der konkreten Arbeitsplatzsituation der Mitarbeiterin ... auseinander und nehme eine rechtliche Würdigung vor, die im Widerspruch zu der Zustimmung zur seinerzeitigen Abordnung der Mitarbeiterin stehe. Schließlich sei der behauptete Verstoß gegen § 18 MAVO konstruiert, da gerade das MAV-Mitglied ... sich weigere, mit Frau ... zusammenzuarbeiten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist bezüglich sämtlicher Sachanträge unzulässig. Die Klägerin verfolgt in der Sache drei unterschiedliche Feststellungsbegehren. Hierfür fehlen - wie bereits in der mündlichen Verhandlung erläutert - insgesamt die prozessualen Voraussetzungen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1. Nach § 27 KAGO finden für das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten im ersten Rechtszug die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes Anwendung. Danach gilt gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG unter anderem § 256 ZPO, der die Voraussetzungen einer Feststellungsklage regelt. Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden, wenn der Kläger ein besonderes rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis alsbald festgestellt wird.
 - a) Unter Rechtsverhältnis i.S.d. vorgenannten Vorschrift ist dabei eine bestimmte, aus dem Vorbringen des Klägers abgeleitete Rechtsbeziehung einer Person zu einer anderen oder zu einem Gegenstand zu verstehen (BGH, Urteil vom 19.04.2000, NJW 2000, 2280). Auch einzelne Rechte bzw. Pflichten sind feststellungsfähig (BGH, Urteil vom 24.03.2010, NJW 2010, 2793). Nicht feststellungsfähig sind allerdings bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses, also rechtliche Vorfragen (BGH, Urteil vom 19.04.2000, NJW 2000, 2280; BGH, Urteil vom 23.01.2014, NJW 2014, 939). Dementsprechend

ist eine Feststellungsklage unzulässig soweit mit ihr die Wirksamkeit bzw. Zulässigkeit von Rechtshandlungen geklärt werden soll (BGH, Urteil vom 29.09.1999, NJW 2000, 354; BGH, Urteil vom 20.02.2008, NJW 2008, 1303; BGH, Urteil vom 20.04.2018, NJW 2018, 3441). Gleiches gilt für die mangelnde Feststellungsfähigkeit der "Rechtswidrigkeit" gegnerischen Verhaltens (BGH, Urteil vom 03.05.1977, NJW 1977, 1288; BGH, Urteil vom 20.04.2018, NJW 2018, 3441; Musielak/Voit/Foerste, ZPO, 19. Aufl., § 256 Rn. 2).

- b) Ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO setzt voraus, dass dem Recht oder der Rechtslage des Klägers im Verhältnis zum Beklagten eine gegenwärtige Gefahr oder Unsicherheit droht (BGH, Urteil vom 22.06.1977, NJW 1977, 1881; BGH, Urteil vom 13.01.2010, NJW 2010, 1877; Musielak/Voit/Foerste, ZPO, 19. Aufl., § 256 Rn. 8).
2. Wendet man diese Grundsätze im vorliegenden Fall an, so scheidet der Feststellungsantrag zu 1. offensichtlich in zweifacher Hinsicht. Zum einen fehlt es an der klägerseitigen Darlegung eines feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses. Die Klägerin verlangt vielmehr unzulässigerweise vom Gericht die Feststellung der Unwirksamkeit einer bereits erfolgten Rechtshandlung des Beklagten. Zum anderen fehlt es gleichermaßen offensichtlich an einer akuten Gefahr oder Rechtsunsicherheit, da das von der Klägerin rechtlich bemängelte Anhörungsverfahren des Beklagten bereits seit Längerem abgeschlossen ist.
3. Gleiches gilt für den Feststellungsantrag zu 2. Hiermit begehrt die Klägerin die rechtliche Einordnung eines Schreibens des Beklagten vom 20.06.2022 im Wege der gerichtlichen Feststellung. Auch insoweit fehlt es zunächst offensichtlich an der akuten Gefahrenlage, da das Schreiben nahezu fünf Monate zurückliegt und sich auf einen abgeschlossenen Anhörungsvorgang bezieht. Außerdem geht es auch hier nicht um ein Rechtsverhältnis im gesetzlichen Sinn.
4. Schließlich leidet auch der dritte Feststellungsantrag unter denselben rechtlichen Mängeln. Hier begehrt die Klägerin die wertende Beurteilung einer Handlung des Beklagten, nämlich der Unterrichtung vom 20.05.2022, und deren rechtliche Einordnung. Das zuvor Gesagte gilt insoweit entsprechend.

II.

Auf den Antrag der Klägerin hat das Gericht gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO über die Auslagererstattung entschieden. Wegen der Kostenerstattungspflicht des Beklagten wird insoweit auf den gerichtlichen Beschluss nach § 17 Abs. 1 MAVO vom 14.11.2022 Bezug genommen.

III.

Diese Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls und hat keine grundsätzliche Bedeutung. Anlass für die Zulassung der Revision gemäß § 47 KAGO besteht nicht.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann von der Beklagten durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim

Kirchlichen Arbeitsgerichtshof,
Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz,
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn,

binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim

Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO- Bereich des Erzbistums Köln
Geschäftsstelle: Roncalliplatz 2, 50667 Köln,

schriftlich eingelegt wird.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der 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 erstinstanzliche Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Dr. Heike Gassert

gez. Dr. Jochen Kreitner

gez. Stefan Hörstemeier

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas
Geschäftsstelle