

02/05

Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Gesamtmitarbeitervertretung im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagten-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 02. März 2006
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Küsters und Leblanc

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet war, ein Verfahren auf Anhörung und Mitberatung nach § 30 a MAVO durchzuführen.

Die Klägerin behauptet, aus der Verfügung zur Neuordnung des Reinigungsdienstes zum 1. April 2006 resultiere seitens des Beklagten die Absicht, insgesamt 38 betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, die zum 31. März und 30. Juni 2006 wirksam werden sollen. Aufgrund von im September 2005 ausgesprochenen Kündigungen werde es zu weiteren neuen Entlassungen kommen. Somit seien zum 31. März 2006 mindestens 23 Entlassungen und zum 30. Juni 2006 mindestens 34 Entlassungen vorgesehen. Eine Vorlage gemäß § 30 a MAVO der aus der Verfügung zur Neuordnung des Reinigungsdienstes zum 1. April 2006 – und anderen Verfügungen – resultierenden Kündigungen sei bislang nicht erfolgt. Die Klägerin ist der Auffassung, dass der Beklagte sie hinsichtlich der mit Wirkung zum 31. März bzw. 30. Juni 2006 vorgesehenen Kündigungen nicht ordnungsgemäß und rechtzeitig nach § 30 a MAVO beteiligt habe. Im Fall von Massenentlassungen reiche es nicht aus, wenn einzelne Maßnahmen im Rahmen von Verfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 mit beraten würden, da es hier um eine besondere Situation des Zusammenwirkens verschiedener Maßnahmen gehe. Zwar sei durch die Kumulation von Maßnahmen und ungeplanten Auflösungsverträgen das Zustandekommen von Massenentlassungen erst nach Verfügung einer gewissen Zahl von Maßnahmen sicher erkennbar. Der Beklagte habe vorliegend jedoch davon ausgehen müssen, dass die bereits lange in der Planung befindliche Maßnahme hinsichtlich des Reinigungsdienstes zwangsläufig zu Massenentlassungen habe führen müssen.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte sie im Zusammenhang mit den zum 31. März bzw. 30. Juni 2006 vorgesehenen Kündigungen – insbesondere resultierend aus der Verfügung zur Neuordnung des Reinigungsdienstes ab dem 1. April 2006 – nicht rechtzeitig und nicht ordnungsgemäß nach § 30 a MAVO beteiligt hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er plane weder zum 31. März 2006 noch zum 30. Juni 2006 die Vornahme einer Massenentlassung. Der Schwellenwert der Entlassung von mindestens 30 Personen innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen werde nicht erreicht. Am 31. März 2006 würden insgesamt 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst ausscheiden (davon 8 aufgrund Kündigungen und 8 aufgrund von Auflösungsverträgen). Am 30. Juni 2006 würden nach der derzeitigen Planung insgesamt 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund Kündigungen aus dem Dienst ausscheiden. Selbst wenn man § 30 a MAVO einrichtungsbezogen betrachte, lägen damit Massenentlassungen nicht vor. Abgesehen davon könne – da maßgeblich für die Entlassung nur die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei – die Ausübung des Rechts der Klägerin auf Anhörung und Mitberatung nach § 30 a MAVO hinsichtlich der Entlassungen im März bzw. im Juni 2006 noch erfolgen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässig. In der Sache hat sie keinen Erfolg.

Der Beklagte hat im Zusammenhang mit den Entlassungen zum 31. März und 30. Juni 2006 nicht gegen § 30 a MAVO verstoßen. Nach dieser Bestimmung hat der Dienstgeber, wenn er beabsichtigt, nach § 17 Abs. 1 des KSchG anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben nach Satz 2 dieser Bestimmung insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

§ 30 a MAVO ist hinsichtlich der zum 31. März und 30. Juni 2006 geplanten Entlassungen jedoch nicht einschlägig, da es sich zu beiden Zeitpunkten nicht um nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtige Entlassungen handelt. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 2. März 2006 die von dem Beklagten eingereichte Liste (Anlage 1 zum Schriftsatz vom 10. Februar 2006) unstreitig gestellt. Im Hinblick auf die von dem Beklagten dargelegte Entlassung von 16 Mitarbeitern zum 31. März und 14 Mitarbeitern zum 30. Juni 2006 sind daher die maßgeblichen Schwellenwerte des § 17 KSchG nicht überschritten. Der Beklagte ist mithin nach dem Sach- und Streitstand zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung nicht verpflichtet, ein Verfahren auf Anhörung und Mitberatung nach § 30 a MAVO durchzuführen.

Die Klägerin kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, der Beklagte habe jedenfalls in dem Zeitraum vor der mündlichen Verhandlung am 2. März 2006 bzw. vor Erhebung der Klage vom 13. Dezember 2005 gegen § 30 a MAVO verstoßen.

Es ist bereits nicht dargelegt und auch sonst - insbesondere aus den in dem vorliegenden Verfahren vorgelegten Unterlagen - nicht ersichtlich, dass den Beklagten zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb dieses Zeitraumes eine Anzeigepflicht hinsichtlich Massenentlassungen traf. Die von der Klägerin mit der Klageschrift dargelegten Zahlen von Kündigungen sind – was unstreitig ist - nicht in den tatsächlich zum 31. März und 30. Juni 2006 erfolgenden Entlassungen realisiert. Die Klägerin kann in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg geltend machen, dass der Beklagte jedenfalls im Hinblick auf die „Verfügung zur Neuordnung des Reinigungsdienstes ab dem 1. April 2006“ von 38 betriebsbedingten Kündigungen hätte ausgehen müssen. Zum einen hat sich die „Verfügung zur Neuordnung des Reinigungsdienstes“ gerade nicht in einer entsprechenden Anzahl von Entlassungen konkretisiert. Zum anderen stand nicht fest, dass diese Maßnahme zu den jeweiligen Stichtagen am 31. März und 30. Juni 2006 zu einer Überschreitung der in § 30 a Satz 1 MAVO, § 17 Abs. 1 KSchG vorgesehenen Grenzen führen würde.

Abgesehen davon war der Beklagte nicht verpflichtet, vor oder zum Zeitpunkt der Erhebung der Klage vom 13. Dezember 2005 eine Anhörung und Mitberatung hin-

sichtlich der erst zum 31. März bzw. 30. Juni 2006 geplanten Entlassungen durchzuführen. § 30 a MAVO sieht eine Frist für die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nicht vor. Vielmehr ist die in § 30 a MAVO vorgeschriebene Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung abhängig von den Voraussetzungen der Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt gemäß § 17 Abs. 1 KSchG. Die Anzeigepflicht nach dieser Bestimmung hängt ab von der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, für deren Ermittlung der Zeitpunkt der Entlassung, nicht der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung maßgebend ist (vgl. Beschluß der Schlichtungsstelle des Bistums Aachen vom 16. August 2005 - 15/05 MAVO; Bleistein/Thiel, MAVO, 4. Auflage, § 30 a Rn. 7). Die Anzeigepflicht wird ausgelöst von der Zahl der beabsichtigten Entlassungen, die innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen wirksam werden. § 17 KSchG sieht eine Frist für die Anzeige des Arbeitgebers ebenfalls nicht vor. Lediglich nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ist eine Anzeige des Arbeitgebers an die Agentur für Arbeit ausnahmsweise auch ohne die beigelegte Stellungnahme des Betriebsrates wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Abs. 2 Satz 1 unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen darlegt. Aus dem Wortlaut des § 17 KSchG ergibt sich im Übrigen lediglich, dass die Anzeige an die Agentur für Arbeit vor den Entlassungen zu erstatten ist. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es für die in § 30 a MAVO vorgeschriebene Anhörung und Mitberatung eben nicht auf die einzelne – im Rahmen von §§ 30, 31 MAVO zu berücksichtigende – Entlassung ankommt, sondern auf das Überschreiten der Grenze des § 17 Abs. 1 KSchG für die Auslösung der Anzeigepflicht. Die Beratung nach § 30 a Satz 2 MAVO macht daher nur dann Sinn, wenn die Überschreitung dieser Grenze feststeht. Es genügt daher, dass die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung zwei Wochen vor der der Agentur für Arbeit zu erstattenden Anzeige erfolgt, um ihr Zeit zu geben, mit dem Dienstgeber die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O., § 30 a Rn. 12). Die Unterrichtung der Klägerin durch den Beklagten nach § 30 a MAVO vor oder zum Zeitpunkt der Erhebung der Klage vom 13. Dezember 2005 war daher nicht geboten.

Die Klägerin kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, dass vor dem Hintergrund von Sinn und Zweck des § 30 a MAVO eine frühere Unterrichtung erforderlich gewesen wäre. Da die Entlassungen erst in einigen Monaten anstanden, stand weder fest,

ob es sich um Massenentlassungen handelte, noch musste davon ausgegangen werden, dass die bekannten Umstände eine hinreichende Grundlage für eine Beratung nach § 30 a Satz 2 MAVO ergaben. Dies gilt insbesondere in Anbetracht des Umstandes, dass im Hinblick auf die Regelungen in § 17 Abs. 1 KSchG auch nicht auf eine Gesamtschau der zum 31. März und 30. Juni 2006 geplanten Maßnahmen abzustellen war. Vielmehr stellt § 17 Abs. 1 KSchG ausdrücklich auf den Zeitraum von 30 Kalendertagen ab, so dass die entsprechenden Zeitpunkte jeweils für sich genommen zu betrachten sind.

Anhaltspunkte für eine Umgehung des § 30 a MAVO durch den Ausspruch der Kündigungen zu den verschiedenen Zeitpunkten sind nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich, zumal die Schwellenwerte für anzeigepflichtige Entlassungen zu beiden Terminen letztlich nicht überschritten werden.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegen. Insbesondere hat das vorliegende Verfahren keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Klage bereits aus tatsächlichen Gründen keinen Erfolg hat, da die maßgeblichen Schwellenwerte des § 17 KSchG unstreitig nicht überschritten werden und zudem weder dargelegt, noch sonst ersichtlich ist, dass der Beklagte zu einem bestimmten Zeitpunkt nach § 30 a MAVO verpflichtet gewesen wäre, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Dr. Scheiff

Küstners

Leblanc