

**Kirchliches Arbeitsgericht  
für die Diözese Aachen**

**52062 Aachen  
Geschäftsstelle  
Klosterplatz 7  
Tel : 0241/452-527  
Fax: 0241/452-413**

---

**16/06**

## **U r t e i l**

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Mitarbeitervertretung der Regionalstellen im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen  
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 08. August 2006  
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff  
und die beisitzenden Richter Hütz und Plum

### **für Recht erkannt:**

Es wird festgestellt, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs gemäß den Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 zum 01. Juli 2006 unwirksam ist.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Beklagten auferlegt.

Die Revision gegen dieses Urteil zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird zugelassen.

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Neuregelung des Einrichtungsbegriffs nach §§ 1 Abs. 1, 1 a Abs. 2 MAVO.

Bei dem Bistum Aachen bestehen bislang als Einrichtungen im Sinne der §§ 1 Abs. 1, 1 a Abs. 2 MAVO das „Generalvikariat“, die „Regionalstellen“, die „Bischöflichen Schulen“ und die „Studien- und Bildungseinrichtungen“. Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 2. September 2004 mit, er beabsichtige mit Wirkung zum 1. Oktober 2004 Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen zu erlassen. Ab diesem Zeitpunkt sollten als Einrichtungen im Sinne des § 1 a MAVO das „Generalvikariat“ und die „Bischöflichen Schulen“ gelten. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„Die Absicht des Dienstgebers zur Neuregelung der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich seiner Rechtsträgerschaft ist davon geleitet, die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen (MAVen) den beabsichtigten strukturellen Veränderungen, u. a. auf der Mittleren Ebene des Bistums Aachen, anzupassen und durch Konzentration auf zwei MAVen zu optimieren. Zudem wurden im Bereich der MAVen Einsparpotentiale identifiziert, die der Dienstgeber angesichts der angespannten Finanzsituation des Bistums zu realisieren beabsichtigt.“ ...

Die Neuregelung der Einrichtungen erfolgt rechtzeitig vor dem in § 13 Abs. 1 MAVO festgelegten Wahlzeitraum vom 1. bis 30. November bzw. dem festgesetzten Wahltag am 23. November 2004. Den bisherigen Mitgliedern der MAV Regionalstellen sowie der MAV Studien- und Bildungseinrichtungen wird damit Gelegenheit gegeben, sich bei der anstehenden Wahl der Mitarbeitervertretungen für die dann vorhandenen Einrichtungen als Kandidat/in nominieren zu lassen. Gleichzeitig soll mit dieser Zeitplanung ein

Aufeinanderfolgen von zwei Wahlen, der turnusgemäßen am 23. November 2004 und der außerordentlichen - nach Auflösung der Regionalstellen am 31. Dezember 2004 -, vermieden werden.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 2. September 2004 nebst dem Entwurf der Ausführungsbestimmungen verwiesen.

In der Folgezeit erhoben die Mitarbeitervertretungen Einwendungen gegen die Ausführungsbestimmungen. In der Zeitung „dialog – Newsletter 14/04“ vom 30. September 2004 teilte der Beklagte mit, die Zahl der bistümlichen Mitarbeitervertretungen bleibe vorerst bestehen. In dem Beitrag heißt es unter anderem:

„Entgegen seiner ursprünglichen Absicht hat die Dienstgeberseite des Bistums Aachen aufgrund der in den Einigungsgesprächen von den Mitarbeitervertretungen vorgetragene Argumente davon Abstand genommen, zum jetzigen Zeitpunkt die Zahl der Mitarbeitervertretungen zu verändern beziehungsweise zu reduzieren.

Ausschlaggebendes Kriterium für diese Entscheidung war das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich insbesondere in dieser Zeit einschneidender Veränderungen von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können. Diesem besonderen Argument wollte sich der Dienstgeber nicht verschließen. Die Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber waren sich aber auch einig darüber, dass es mittelfristig zur weiteren Effizienz der Zusammenarbeit notwendig sei, die anstehenden Veränderungen im Bistum Aachen auch in der Struktur und Zahl der Mitarbeitervertretungen nachzuvollziehen. Es wurde deshalb vereinbart, darüber im Gespräch zu bleiben und gemeinsam an einem Konzept zur Umsetzung zu arbeiten. Die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen werden wie ursprünglich vorgesehen am 23. November 2004 für die nächste Wahlperiode durchgeführt.“

In den vier Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen wurden am Wahltag vier Mitarbeitervertretungen gewählt. Es besteht nach wie vor eine Gesamtmitarbeitervertretung.

Mit Schreiben vom 30. März 2006 teilte der Beklagte der Klägerin zur Einleitung eines Verfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 20 MAVO mit, er beabsichtige, mit Wirkung zum 1. Juli 2006 geänderte Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Bischöfliche Schulen sowie Studien- und Bildungseinrichtungen gemäß § 1 a Abs. 2 MAVO zu erlassen. Ab diesem Zeitpunkt sollten das Bischöfliche Generalvikariat sowie alle anderen Dienststellen/Organisationseinheiten des Bistums Aachen und die vom Bistum für die Tätigkeit in Verbänden/Einrichtungen bzw. bei Dritten angestellten Mitarbeiter/innen als eine Einrichtung im Sinne des § 1 a MAVO gelten. In der Konsequenz solle nur noch eine Mitarbeitervertretung mit der Bezeichnung „Mitarbeitervertretung Bistum Aachen“ verbleiben, die sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstgebers vertrete. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„Ausgangspunkte der aktuellen Planung sind die Veränderungen auf der mittleren Ebene im Jahr 2004/2005 sowie die Schließung und Reduzierung zahlreicher Einrichtungen im Jahr 2005 (Haus Eich, Maria Rast, die Tagungshäuser Heydevelthof und Wildenburg im Bereich der Bischöflichen Akademie, die Beratungsstellen, Bildungswerke/Foren und die Reorganisation des Bischöflichen Generalvikariats usw.). ...

Um den Konsolidierungs- und Sanierungsprozess des Bistums Aachen auch hinsichtlich der Mitarbeitervertretungen abzubilden, ist die oben beschriebene Zusammenfassung der vier Einrichtungen zu einer einheitlichen Einrichtung mit der Folge der Reduzierung der Mitarbeitervertretungen sinnvoll und folgerichtig.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 30. März 2006 Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 13. April 2006 erhob die Klägerin Einwendungen gegen die von dem Beklagten beabsichtigte Maßnahme. Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 18. Mai 2006 mit, dass er den Einwendungen aus den in dem Gespräch gemäß § 29 Abs. 3 MAVO am 26. April 2006 mitgeteilten Gründen nach nochmaliger Prüfung nicht Rechnung trage und die mit Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 angeordnete Neuregelung deshalb wie beabsichtigt zum 1. Juli 2006 umsetzen werde.

Die Klägerin ist der Auffassung, die von dem Beklagten beabsichtigte Maßnahme sei unter mehreren Gesichtspunkten von § 1 a MAVO nicht gedeckt und damit unwirksam. § 1 a MAVO sei eine Vorschrift zur Bildung von Mitarbeitervertretungen. Die Bestimmung legitimiere jedoch nicht die Veränderung bestehender und durch Mitarbeitervertretungen repräsentierter Einrichtungen. Jedenfalls sei dazu ein sachlicher Grund erforderlich, der nur auf der organisatorischen Veränderung der Einrichtung beruhen könne. Das sei vorliegend nicht der Fall; vielmehr sei mit der Maßnahme die Veränderung der Struktur der Mitarbeitervertretungen beabsichtigt. Die Mitarbeitervertretungen seien durch die Wahlen für die Dauer ihrer Amtszeit legitimiert. Durch die beabsichtigte Maßnahme würden die Mandate vorzeitig beendet werden, obwohl § 13 MAVO die Amtszeit abschließend regelt. Zudem sei die Maßnahme im Sinne von § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO mißbräuchlich. Der von dem Beklagten gewählte Zeitpunkt der Änderungen erscheine aus seiner Sicht nur deshalb sinnvoll und nachvollziehbar, weil beabsichtigt sei, in naher Zukunft eine Reihe personeller Maßnahmen umzusetzen, an denen die Mitarbeitervertretungen zu beteiligen seien. Die Regelung erfolge nur deshalb, um dem Beklagten die Arbeit zu erleichtern. Abgesehen davon habe der Beklagte durch sein Vorgehen im Jahr 2004 den Wählenden und Gewählten der Mitarbeitervertretungen suggeriert, dass er die Wahl und die Mandatsverhältnisse für die Amtszeit anerkenne.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs gemäß den Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 zum 01. Juli 2006 unwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, bei dem Bistum Aachen handele es sich grundsätzlich um eine einheitliche Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO. Die bisherige Regelung sei lediglich eine Fiktion des Dienstgebers gewesen, die er Kraft seiner Organisationsgewalt nach § 1 a MAVO habe treffen dürfen. Die Aufspaltung in vier Einrichtungen sei überholt und nicht mehr gerechtfertigt. In Anbetracht der organisatorischen Änderungen im Bistum Aachen und der Auswirkungen der Neuregelung der bisherigen Einrichtungen sei die Änderung der Ausführungsbestimmungen zu § 1 a MAVO auch nicht mißbräuchlich.

Die Gesamtmitarbeitervertretung hat sich mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 gewendet (Verfahren 12/06 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen). Nachdem der Beklagte erklärt hat, die Ausführungsbestimmungen bis zum Abschluss des Verfahrens vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auszusetzen, hat die Gesamtmitarbeitervertretung den Antrag zurückgenommen.

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.

Sie hat auch in der Sache Erfolg.

Die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs durch die Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 ist unwirksam. Die angeordnete Maßnahme ist im Sinne des § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO missbräuchlich.

Der Beklagte ist nach § 1 a Abs. 2 Satz 1 MAVO grundsätzlich berechtigt, zu regeln, was als Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO gelten soll. Maßgebend ist dabei die Einheit der Organisation, wobei der Dienstgeber im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmen kann, was als Einrichtung anzusehen ist (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 1 Rn. 3; § 1 a Rn. 11). Dabei hat der Dienstgeber aufgrund seines Organisationsrechts einen Ermessensspielraum (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1a Rn. 12).

Nach Ansicht des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist dem Dienstgeber die Neuregelung von Einrichtungen unter Beachtung der Anforderungen des § 1 a Abs. 2 MAVO im Grundsatz auch während der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretungen möglich. § 1 a MAVO enthält keine Beschränkung des Rechts des Dienstgebers auf Neuregelung erst nach Ende der laufenden Wahlperiode. §§ 13, 13 c und 13 d MAVO - insbesondere § 13 Abs. 3 MAVO - stehen einer Neuregelung von Einrichtungen während der laufenden Wahlperiode nicht entgegen. Diese Bestimmungen regeln die Amtszeit und das Mandat der Mitarbeitervertretung sowie die Notwendigkeit von Neuwahlen. Sie schließen jedoch die Änderung bestehender Einrichtungen während der Wahlperiode nicht aus. Die Klägerin kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg auf § 55 MAVO berufen, da § 1 a Abs. 2 MAVO eine Regelung im Rahmen der MAVO gerade vorsieht.

Die von dem Beklagten mit den Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 vorgenommene Neuregelung von Einrichtungen während der laufenden Wahlperiode ist jedoch im Sinne von § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO missbräuchlich. Der Dienstgeber hat bei seiner Entscheidung, was als Einrichtung gilt, insbesondere den Zweck der Festlegung zu beachten, wonach eine Mitarbeitervertretung so zu bilden ist, dass sie ihre Aufgabe einer Interessensvertretung der beschäftigten Mitarbeiter tatsächlich wahrnehmen kann; zweckwidrige Regelungen sollen unterlassen und die Akzeptanz der Entscheidung bei den betroffenen Mitarbeitern hergestellt werden (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1 a Rn. 19). Das Missbrauchsverbot bildet den Prüfungsmaßstab für die Kirchlichen Arbeitsgerichte (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1 a Rn. 20, 27). Der Beklagte hat hier im unmittelbaren Vorfeld der Wahlen der Mitarbeitervertretungen ein schutzwürdiges Vertrauen von Wählern und Gewählten - und damit aller betroffenen Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung - begründet, dass während der Wahlperiode Änderungen der Einrichtungen und in der Folge der Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung nicht eintreten würden. Zwar ist auch widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zulässig (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 65. Auflage, § 242 Rn. 55). Widersprüchliches Verhalten ist aber missbräuchlich, wenn für den anderen Teil - wie hier - ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist (vgl. Palandt/Heinrichs, a. a. O., § 242 Rn. 55, 56).

Der Beklagte hat seine mit Schreiben vom 2. September 2004 mitgeteilte Absicht, mit Wirkung zum 1. Oktober 2004 Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen dahingehend zu erlassen, dass als Einrichtungen im Sinne des § 1 a MAVO nur noch das „Generalvikariat“ und die „Bischöflichen Schulen“ gelten sollten, im Wesentlichen damit begründet, dass die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen den beabsichtigten strukturellen Veränderungen angepasst werden sollte. Nachdem die Mitarbeitervertretungen Einwendungen erhoben, hat er in der Zeitung „dialog – Newsletter 14/04“ vom 30. September 2004 ausdrücklich mitgeteilt, die Zahl der bistümlichen Mitarbeitervertretungen bleibe vorerst bestehen. Als ausschlaggebendes Kriterium für diese Entscheidung hat er das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, sich „insbesondere in dieser Zeit einschneidender Veränderungen von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können“. Lediglich mittelfristig sollten die

anstehenden Veränderungen im Bistum Aachen auch in der Struktur und Zahl der Mitarbeitervertretungen nachvollzogen und gemeinsam mit ihnen an einem Konzept zur Umsetzung gearbeitet werden. In Anbetracht dieses Vorgehens des Beklagten unmittelbar vor den Wahlen und unter Berücksichtigung seiner ausdrücklichen Erklärung „Die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen werden wie ursprünglich vorgesehen am 23. November 2004 für die nächste Wahlperiode durchgeführt“ durften die Mitarbeitervertretungen ebenso wie die Wähler davon ausgehen, dass Änderungen während der laufenden Wahlperiode nicht erfolgen würden. Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Wahlperiode für den Wahlzeitraum 2004 nach § 13 Abs. 2 Satz 4 MAVO auf vier Jahre und sechs Monate verlängert ist. Sofern der Beklagte sich vorbehalten wollte, im Rahmen seines Direktionsrechts im Rahmen dieser Wahlperiode Änderungen vorzunehmen, hätte es zudem nahegelegen, dies konkret zum Ausdruck zu bringen, um den von ihm hervorgerufenen Vertrauenstatbestand zu vermeiden. Dies hat der Beklagte jedoch nicht getan, obwohl er - wie er in der mündlichen Verhandlung am 8. August 2006 vorgetragen hat - bereits im Jahr 2004 ein neues Aufgreifen der Frage hinsichtlich der Gestaltung der Einrichtungen des Bistums Aachen für das Jahr 2005 vorgesehen hat.

Das Vertrauen der Mitarbeitervertretungen darauf, dass während der Wahlperiode Änderungen der Einrichtungen und in der Folge der Zahl und Struktur der Mitarbeitervertretungen nicht eintreten würden, ist auch schutzwürdig. Der Beklagte hat selbst die Bedeutung der Begleitung des Konsolidierungsprozesses durch die bestehenden Mitarbeitervertretungen hervorgehoben, indem er in dem Beitrag in der Zeitung „dialog - Newsletter 14/04“ vom 30. September 2004 als ausschlaggebendes Kriterium für seine Entscheidung, keine Neuregelung vorzunehmen, das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet hat, sich von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können. Es liegen auch keine neu eingetretenen Umstände vor, die das Vertrauen der Mitarbeitervertretungen auf die Erhaltung ihrer Zahl und Struktur während der laufenden Wahlperiode als nicht mehr schutzwürdig erscheinen lassen. Der Konsolidierungsprozeß des Bistums Aachen ist unstreitig noch nicht abgeschlossen. Der Beklagte hat selbst nicht vorgetragen und

es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs durch die Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 auf Änderungen beruhte, die nicht bereits im Wesentlichen im Jahr 2004 bekannt und geplant waren.

Die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof gegen dieses Urteil wird gemäß § 47 Abs. 2 KAGO zugelassen. Das vorliegende Verfahren hat in Anbetracht des Umfangs der Änderung von Zahl und Struktur der Mitarbeitervertretungen grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO. Die zugrundeliegenden Rechtsfragen sind - soweit ersichtlich - vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof oder anderen Kirchlichen Arbeitsgerichten bislang nicht entschieden worden.

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

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei Revision einlegen. Die Revision muss schriftlich beim **Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**, eingelegt werden.

Die Frist für die Einlegung der Revision beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Revision zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Dr. Scheiff

Hütz

Plum