

**Geschäfts-Nr.:** AS 06/07

**Kirchliches Arbeitsgericht der  
Diözese Rottenburg-Stuttgart**

**Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

MAV

**Klägerin**

Proz. Bev.:

**gegen**

**Beklagte**

Proz.Bev.:

**wegen:** §§ 18 u.a. MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Thomas am 16. März 2007

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte durch die Kündigung des Mitglieds der Mitarbeitervertretung Frau N. gegen § 18 Abs. 1 MAVO verstoßen hat.  
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

**Tatbestand:**

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Frage, ob die Beklagte durch die außerordentliche Kündigung der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, Frau N., die Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes behindert hat und zugleich gegen das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung bei dieser fristlosen Kündigung verstoßen hat.

Mit Schreiben vom 27. Januar 2007 hatte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, Frau N., fristlos gekündigt. In dem Kündigungsschreiben ist folgendes ausgeführt:

In der Besprechung vom 16.1.2007 wurde deutlich, dass sowohl zwischen Kindergartenleitung, als auch dem überwiegenden Teil der Mitarbeiterinnen des Kindergartens eine weitere Zusammenarbeit mit Ihnen nicht mehr möglich ist.

Obwohl der Konflikt zwischen Kindergartenleitung und Ihnen schon seit mehreren Jahren besteht, haben Sie sich nicht in der Lage gesehen, sich insoweit Vorgaben der Kindergartenleitung unterzuordnen, und sich im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit für die Ziele der Einrichtung einzusetzen.

Das immer wieder gemachte Versprechen für einen Neuanfang im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit wurde von Ihnen leider nicht eingelöst. Mittlerweile muss leider auch festgestellt werden, dass der entstandene Konflikt nach außen gedrungen ist.

Dies hat zum einen die bürgerliche Gemeinde bewogen, den Träger des Kath. Kindergartens dringend auf eine Lösung des entstandenen Konflikts hinzuweisen. Zum anderen sind dem Träger Fälle bekannt geworden, in denen Eltern von der Anmeldung ihres Kindes zum Kindergarten abgesehen haben, eben wegen dieses Konfliktes.

Nachdem Sie selbst in der Besprechung vom 16.1.2007 eingeräumt haben, dass Sie kein Vertrauen mehr in den Träger haben, ist für uns eine Drucksituation entstanden, die nur durch die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses beseitigt werden kann.

Der Kirchengemeinderat hat vor Fassung des Beschlusses sämtliche Gesichtspunkte in diesem Fall gegeneinander abgewogen. Diese Abwägung hat auch unter Berücksichtigung Ihrer Einlassungen in dem Gespräch vom 16.1.2007 keine andere, als die nun getroffene Entscheidung zugelassen.

Die Absicht der außerordentlichen Kündigung hat die Beklagte mit Schreiben vom 23. Januar 2007 der Mitarbeitervertretung mitgeteilt. In diesem Schreiben, das an die stellvertretende Vorsitzende der Mitarbeitervertretung gerichtet ist, wird noch erwähnt, dass der Beschluss zur Kündigung am 22. Januar 2007 vom Kirchengemeinderat gefasst worden sei. Dem Schreiben lag ein Entwurf des Kündigungsschreibens bei. Auf dieses Schreiben hat die Mitarbeitervertretung am 24.1.2007 reagiert und darauf hingewiesen, dass nach ihrer Auffassung aus dem Kündigungsschreiben keine konkreten wichtigen Gründe ersichtlich wären, weshalb sie die Unterrichtung für unvollständig ansehen würde. Darüber hinaus wird in dem Schreiben gefordert, der Mitarbeitervertretung schriftlich darzulegen, wer Verantwortung dafür trage, dass die Personalangelegenheiten „nach außen“ getragen worden seien. Mit weiterem Schreiben vom 26. Januar 2007 hat die Mitarbeitervertretung Einwendungen gegen die beabsichtigte außerordentliche Kündigung erhoben und in diesem Schreiben u. a. vermerkt, dass die Mitarbeitervertretung davon ausgehe, dass es sich hierbei um den Versuch handle, ihre Mitglieder in der Ausübung ihres Amtes zu behindern und insbesondere die Vorsitzende auf Grund ihrer Tätigkeit zu benachteiligen.

Frau N. hat in der Folge vor dem staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben. In diesem Verfahren hat sie mit der Beklagten vor dem Arbeitsgericht P. am 16. Februar 2007 einen Vergleich geschlossen, in dem die Parteien außer Streit stellen, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung ohne Verschulden einer Partei zum 30. Juni 2007 beendet wird. Weiter wird Frau N. unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung unter Anrechnung der ihr zustehenden Urlaubsansprüche, etwaiger Mehrarbeitsausgleichsansprüche bis zum Ende der Kündigungsfrist von ihrer Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Schließlich hat sich die Beklagte verpflichtet, ihr für den Verlust des Arbeitsplatzes eine soziale Abfindung in Höhe von 8.300 EUR brutto zu bezahlen.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die außerordentliche Kündigung der MAV-Vorsitzenden den Ansprüchen, die an eine solche Kündigung zu stellen sind, nicht ge-

nügen, weshalb die Kündigung rechtsunwirksam sei. Die Beklagte habe ihr trotz Aufforderung nicht die Gründe für eine außerordentliche Kündigung mitgeteilt. Der MAV-Vorsitzenden sei bei Übergabe der Kündigung auch erklärt worden, dass die Kündigung in Zusammenhang mit deren Tätigkeit als Vorsitzende der Mitarbeitervertretung stehe. Ihr sei in diesem Zusammenhang erklärt worden, einer der Gründe für die Trennung wäre, dass sie der Beklagten „Paragraphen um die Ohren geschlagen“ habe. Tatsächlich habe die MAV-Vorsitzende lediglich ihre Tätigkeit ordnungsgemäß ausgeübt. Schon in der Vergangenheit sei deutlich geworden, dass die Beklagte die MAV-Tätigkeiten behindern wollte. Bereits im Herbst 2005 sei ein Versuch unternommen worden, sich von Frau N. zu trennen. Damals sei die Beklagte gerichtlich unterlegen.

**Die Klägerin beantragt:** Festzustellen, dass der Dienstgeber gegen §§ 18; 19; 31 MAVO verstoßen und damit die Rechte der MAV verletzt hat.

**Die Beklagte beantragt:** Klagabweisung.

Die außerordentliche Kündigung sei aus wichtigem Grund erfolgt. Schließlich sei vor dem Arbeitsgericht auch eine gütliche Einigung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses getroffen worden. Die Mitarbeitervertretung sei vor Ausspruch der Kündigung auch in ausreichender Form beteiligt gewesen. Ihr sei das Kündigungsschreiben vorab zur Kenntnis gebracht worden. In dem Kündigungsschreiben sei darauf hingewiesen worden, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen des Kindergartens eine weitere Zusammenarbeit mit Frau N. ablehnen würde. In dem Schreiben sei darüber hinaus erwähnt, dass sich Frau N. weigere, sich den Vorgaben der Kindergartenleitung unterzuordnen. In dem Schreiben werde insbesondere erwähnt, dass Frau N. bei der Besprechung am 16. Januar 2007 erklärt habe, dass sie kein Vertrauen mehr zum Dienstgeber habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig, aber nur zum Teil begründet.

#### **1.**

Die Klage ist begründet, soweit die Klägerin eine Verletzung von § 18 Abs. 1 MAVO rügt. In dieser Vorschrift wird geregelt, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und auf Grund ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden dürfen. Die Gewährung dieses Schutzes soll es den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ermöglichen, ihre Tätigkeit frei und unabhängig auszuüben. In diesem Zusammenhang ist auch der in § 19 MAVO geregelte weitgehende Kündigungsschutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu sehen. Nach dieser Regelung kann einem Mitglied der Mitarbeitervertretung grundsätzlich nur gekündigt werden, wenn die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung vorliegen. Soweit nach § 19 MAVO in Ausnahmefällen auch eine ordentliche Kündigung möglich ist, liegen diese Voraussetzungen im vorliegenden Fall offensichtlich nicht vor, weshalb es keiner weiteren Ausführungen hierzu bedarf.

Aus diesen Regelungen ergibt sich auch, dass eine außerordentliche Kündigung eine Behinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung darstellt, wenn die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. Nachdem das Mitglied der Mitarbeitervertretung grundsätzlich Kündigungsschutz hat, die Kündigung somit der Ausnahmefall ist, hat der Dienstgeber die Voraussetzungen für das Vorliegen der Gründe einer außerordentlichen Kündigung zu beweisen. Diesen Nachweis hat die Beklagte nicht führen können, weshalb im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits davon auszugehen ist, dass die Arbeit der Mitarbeitervertretung durch die Kündigung behindert worden ist.

Frau N. hat mit der Beklagten zwar einen Vergleich zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses geschlossen. In diesem Vergleich wird ausdrücklich festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden einer Partei auf Grund ordentlicher Kündigung beendet wird. Somit kann auch aus diesem Umstand kein Schluss dahingehend gezogen werden, dass die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung vorgelegen hätten.

Soweit in dem Kündigungsschreiben konkrete Tatsachen für die außerordentliche Kündigung erwähnt sind, werden diese von der Klägerin bestritten und von der Beklagten nicht unter Beweis gestellt.

## 2.

Ein Verstoß gegen § 31 Abs. 1 MAVO liegt dagegen nicht vor. Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe dafür mitzuteilen. Die schriftliche Anhörung vom 27. Januar 2007 genügt diesen Anforderungen.

In diesem Zusammenhang sind Sinn und Zweck der Anhörung der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen. Die Anhörung zielt nicht darauf ab, die Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung zu prüfen, sondern beschränkt sich darauf, im Vorfeld der Kündigung auf die Willensbildung des Dienstgebers Einfluss nehmen zu können. An die Mitteilungspflicht des Dienstgebers können daher nicht dieselben Anforderungen gestellt werden wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozess (so auch BAG, Urteil vom 22.9.94, 2 AZR 31/94, für die ähnliche Regelung in § 102 BetrVG).

Der Mitarbeitervertretung wird als Kündigungsgrund angegeben, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen des Kindergartens eine weitere Zusammenarbeit mit Frau N. verweigert. Als weiterer Grund wird angegeben, dass Frau N. geäußert haben soll, sie habe in den Träger der Einrichtung kein Vertrauen mehr. Schließlich werden noch die Probleme erwähnt, die sich mit der bürgerlichen Gemeinde, aber auch mit Eltern ergeben haben, ohne insoweit konkrete Vorkommnisse aufzuführen.

Diese Angaben sind im Rahmen der Anhörung der Mitarbeitervertretung im Gegensatz zum Kündigungsschutzprozess ausreichend, da es in diesem Rahmen nicht darauf ankommt, ob diese Angaben auch tatsächlich zutreffen oder zu beweisen sind. Der Mitarbeitervertretung wurde der für die Kündigung maßgebliche Sachverhalt so genau mitgeteilt, dass sie ohne eigene Nachforschungen in der Lage war, die Stichhaltigkeit der angegebenen Gründe zu beurteilen.

**3.**

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

**4.**

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

**Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof -Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer	Schmid	Thomas
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht