

**Geschäfts-Nr.: AS 52/07**

Verkündet am: 22.02.2008



Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

Proz. Bev.:

**gegen**

**Beklagte**

Proz. Bev.:

**wegen § 19 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 Greschner am 22. Februar 2008

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

Die Klägerin ist ein ordentlich gewähltes Mitglied der Mitarbeitervertretung der Gesamtkirchengemeinde H. Sie war seit 9.1.1995 bei der Beklagten als Leiterin der Begegnungsstätte für Senioren beschäftigt. Die Beklagte hat im Jahr 2007 aus finanziellen Gründen und aus Gründen schwindender Akzeptanz des Angebots das vorgeschriebene Mitwirkungsverfahren vor der geplanten Schließung der Begegnungsstätte durchgeführt und danach mit Schreiben vom 19.10.2007 die Mitarbeitervertretung wegen der beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin angehört. Nachdem die Mitarbeitervertretung Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung erhoben hat, hat die Beklagte hierauf schriftsätzlich Stellung genommen und zugleich einen Termin für eine gemeinsame Sitzung bestimmt. Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens beschloss der Kirchengemeinderat in der Sitzung vom 8.11.2007 das Beschäftigungsverhältnis mit der Klägerin zum 30.6.2008 betriebsbedingt wegen Schließung der Begegnungsstätte für Senioren ordentlich zu kündigen und stellte die Klägerin für die Zeit ab 1.1.2008 unwiderruflich von jeder Tätigkeit frei. Die Klägerin hat parallel zu diesem Verfahren vor dem staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben. Der Gütetermin ist erfolglos geblieben. Der Kammertermin ist auf den 29.4.2008 bestimmt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nicht vorliegen würden. Es könne schon nicht davon ausgegangen werden, dass die Einrichtung geschlossen werde. Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung sei die Gesamtkirchen-

gemeinde. Eine betriebsbedingte Kündigung könne schon deshalb nicht angenommen werden, weil die Schließung der Seniorenbegegnungsstätte nicht die Schließung einer Einrichtung oder eines Teils einer Einrichtung sei. Die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der Seniorenbegegnung sei als eine diakonische Tätigkeit innerhalb der Gemeindepastorale zu werten. Diese Tätigkeit könne unabhängig vom Vorhandensein einer Begegnungsstätte weitergeführt werden. Auch habe die Klägerin die von der Beklagten angeführten finanziellen und sonstigen Probleme nicht zu vertreten.

**Die Klägerin beantragt:** Es wird festgestellt, dass die Kündigung der Beklagten gegen § 19 Abs. 1 MAVO verstößt und somit rechtsunwirksam ist.

**Die Beklagte beantragt:** Klagabweisung

Dazu bringt sie vor, die Klage sei unzulässig. Das kirchliche Arbeitsgericht sei nicht zuständig, da es sich nicht um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung im Sinne von § 2 Abs. 2 KAGO handle. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass nach § 8 Abs. 2a KAGO bei einer derartigen Angelegenheit nur die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber beteiligt sein könnten, nicht jedoch das einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung.

Vorsorglich weist die Beklagte daraufhin, dass der Klägerin wirksam ordentlich gekündigt worden wäre. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung seien sowohl in Bezug auf die Schließung der Begegnungsstätte als auch in Bezug auf die streitgegenständliche Kündigung gewahrt worden. Die Beklagte habe darüber hinaus auch nicht gegen § 19 MAVO verstoßen. Die Kündigung sei unter Beachtung dieser besonderen Kündigungsvorschrift ausgesprochen worden. Dies gelte auch für den Fall, dass es sich bei der Begegnungsstätte für Senioren nur um einen Teil einer Einrichtung gehandelt haben sollte.

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

### **Entscheidungsgründe:**

1. Die Klage ist nicht zulässig. Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind nicht zuständig, wenn es um Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis geht (§ 2 Abs. 3 KAGO).

Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Verfahren. Durch die Kündigung ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin betroffen. Für Streitigkeiten über Kündigungen sind die staatlichen Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig (§ 4 Satz 1 KSchG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). Das staatliche Arbeitsgericht hat im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens § 19 MAVO anzuwenden und anhand dieser Vorschrift über die Wirksamkeit der Kündigung zu entscheiden.

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

3. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder 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

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Greschner

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht