

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

Aktenzeichen: M 1/20

URTEIL

In dem Verfahren

der Mitarbeitervertretung

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

g e g e n

Katholische Kirchengemeinde St.

- Beklagte -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17.06.2020 durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, sowie die Herren ... als beisitzende Richter am 17.06.2020

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihres Verfahrensbevollmächtigten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Beteiligungsrechte der Klägerin im Rahmen des sog. Pastoralen Prozesses im Bistum Fulda. Die Klägerin ist die bei der Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung. Die Beklagte betreibt einen kirchlichen Kindergarten. Bei der Beklagten werden etwa 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die Beklagte gehört derzeit als selbstständige Kirchengemeinde dem Pastoralverbund an. In diesem Pastoralverbund haben sich die Pfarreien ..., ...,,u zusammengeschlossen. Außer bei der Beklagten wird in einer weiteren Pfarrei dieses Verbundes eine kirchliche Kindertagesstätte betrieben.

Gemäß Protokoll der Pastoralverbundsratssitzung vom 07.06.2018 (Anlage B1) haben sich die Mitglieder des Pastoralverbundsrates einstimmig dafür ausgesprochen, sich auf den Weg einer Neugründung einer gemeinsamen Pfarrei zu machen und beim Bistum einen Antrag auf Gemeindeberatung zu stellen. Das Bistum Fulda stellt nämlich Pastoralverbänden, die den Weg einer Neugründung beschreiten, eine vom Bistum bezahlte Verwaltungsfachkraft an die Seite. Im September 2018 unterzeichneten die Partner des Pastoralverbundes eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung zur Einstellung einer gemeinsamen Verwaltungsfachkraft. Seitdem sind weitere Schritte erfolgt. So wurde Frau ... aufgrund dieser Vereinbarung im Pastoralverbund als Verwaltungsleiterin bei der Beklagten eingestellt, die anteilig auch für die übrigen Pfarreien des Verbundes tätig ist.

Über die Schritte auf dem Weg zu einer Großpfarrei wurde in der örtlichen Presse berichtet (Anlage K2). Laut von 2019 (Anlage K3) gab es auch ein Gespräch mit dem Finanzdirektor des Bistums über für das Zusammenwachsen maßgebliche Fragen wie Haushalte, Arbeitsverträge, Gremienarbeit, Pfarrbüroorte und Zeitplan. Beschlussfassungen der Verwaltungsräte der in dem Verbund beteiligten Pfarrgemeinden hinsichtlich der Neugründung einer Großpfarrei liegen noch nicht vor. Auch hat der Diözesanbischof noch kein Dekret zur Neustrukturierung der betreffenden Kirchengemeinden erlassen.

Die Klägerin als Mitarbeitervertretung ist bislang von der Beklagten in die Planungen des Umstrukturierungsprozesses nicht eingebunden worden. Mit Schreiben vom 12.11.2019 (Anlage K4) hat die Klägerin die Beklagte zu Verhandlungen über einen Sozialplan im Rahmen einer Dienstvereinbarung aufgefordert. Dies hat die Beklagte mit Schreiben vom 25.11.2019 (Anlage K5) abgelehnt. Die Klägerin hat daraufhin mit Beschluss vom 14.01.2019 die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts beschlossen.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Erteilung schriftlicher Informationen über die geplante Neugründung einer Pfarrei unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, die Unterlassung einrichtungsändernder Maßnahmen vor Abschluss des Beteiligungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO sowie vor Abschluss von Verhandlungen über den Interessenausgleich nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Ferner macht sie Feststellungsanträge geltend. Sie stützt ihre Klage auf Verletzungen von Informationspflichten durch die Beklagte aus §§ 27, 27 a MAVO und ist der Auffassung, dass sie bereits im jetzigen Stadium des Neustrukturierungsprozesses ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht aus § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO habe. Immerhin seien die Umstrukturierungsmaßnahmen etwa durch Einstellung der Verwaltungsfachkraft schon erheblich fortgeschritten. Sie müsse daher beteiligt werden, bevor mit der Verwirklichung des verfolgten Plans begonnen werde.

Die Klägerin beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin schriftlich unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Darstellung der sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung über die geplante Neugründung einer Pfarrei der derzeit im Pastoralverbund St. ...verbundenen Pfarreien ... zu informieren.
2. Die Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, im Zusammenhang mit der geplanten Neugründung einer Pfarrei, bestehend aus den derzeit im Pastoralverbund verbundenen Pfarreien, einrichtungsändernde Maßnahmen vorzunehmen, bevor das Beteiligungsverfahren nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO abgeschlossen ist sowie bevor die Verhandlungen über den Interessenausgleich im Zusammenhang mit der darin liegenden

Betriebsänderung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Interessenausgleich abgeschlossen oder das Scheitern der Verhandlungen durch Spruch der Einigungsstelle festgestellt worden ist.

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Zusammenhang mit der geplanten Neugründung einer Pfarrei der derzeit im Pastoralverbund ... verbundenen Pfarreien ... einen Interessenausgleich nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO zu verhandeln.
4. Es wird festgestellt, dass die Klägerin berechtigt ist, nach § 37 Abs. 1 Nr. 11, § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO einen Antrag auf Abschluss eines Sozialplans als Dienstvereinbarung im Zusammenhang mit der geplanten Neugründung einer Pfarrei der derzeit im Pastoralverbund verbundenen Pfarreien zu stellen.
5. Die Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihres Verfahrensbevollmächtigten.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Klage bereits für unzulässig, jedenfalls für unbegründet. Die Klage sei verfrüht, da es bislang nur Überlegungen, aber noch keine konkreten Beschlüsse zur Pfarreineugründung gebe. Von daher könnten die begehrten Informationen nicht erteilt werden. Da keine einrichtungsändernden Beschlüsse gefasst seien, gebe es noch keine Verpflichtung zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan. Der Beschluss des Pastoralverbundrates, der lediglich eine beratende Funktion habe, stelle nur eine Absichtserklärung dar. Mangels eines Beschlusses des Verwaltungsrates gebe es keine einrichtungsändernde Entscheidung des Dienstgebers, zudem sei eine Neugründung bzw. Zusammenlegung von Kirchengemeinden eine Maßnahme, die dem Diözesanbischof vorbehalten sei. Wirtschaftliche Nachteile für die Beschäftigten seien weder beabsichtigt noch derzeit absehbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat insgesamt keinen Erfolg und war in vollem Umfang abzuweisen.

I.

1. Dem Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Das Beschreiten des Klageweges durch die Klägerin ist zulässig. Die Parteien streiten um Informationsrechte, um das Vorliegen eines Zustimmungstatbestandes aus § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO sowie um das Vorliegen eines Anhörungs- und Mitberatungstatbestandes aus § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO. Da die Beklagte das Vorliegen dieser Tatbestände ablehnt, steht der Mitarbeitervertretung das Recht zu, das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.

II.

Die Klage erweist sich aber in vollem Umfang als erfolglos, wobei hinsichtlich der einzelnen Klageanträge folgendes gilt:

1. Der Klageantrag zu Ziff. 1 auf schriftliche Information über die geplante Neugründung einer Pfarrei der derzeit im Pastoralverbund St. ...verbundenen Pfarreien unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Darstellung der sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung ist zulässig, aber nicht begründet. Für den vorliegenden Fall sehen die Vorschriften der Bistums-MAVO einen derartigen Anspruch nicht vor.

- a) Soweit die Klägerin ihr Begehren auf § 27 a Abs. 1 u. 2 Bistums-MAVO stützt, ist diese Regelung hinsichtlich der Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten hier nicht einschlägig. Zwar gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten i.S. der Vorschrift insbesondere auch die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen (§ 27 a Abs. 2 Nr. 5 Bistums-MAVO), entsprechende Informationsrechte hat die Mitarbeitervertretung jedoch nach § 27 a Abs. 1 Satz 1 Bistums-MAVO nur in Einrichtungen, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind. Dies ist hier unstreitig nicht der Fall. In Einrichtungen mit weniger Mitarbeitern hat der Dienstgeber lediglich mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten (§ 27 a Abs. 4 Bistums-MAVO).
- b) Den Klageantrag zu Ziff. 1 kann die Klägerin auch nicht auf die Regelungen des § 27 Bistums-MAVO stützen. Zwar ist in Abs. 1 dieser Vorschrift geregelt, dass Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen, informieren. Diese gegenseitige Pflicht bekräftigt den bereits in § 26 Abs. 1 Satz 1 Bistums-MAVO herausgestellten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Einrichtung und ihrer Mitarbeiter. Auch wenn es vorliegend offenkundig an einer derartigen vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt, weil, aus welchen Gründen auch immer, die Kommunikation zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber gestört ist, vermag doch die allgemeine Verpflichtung aus § 27 Abs. 1 MAVO den geltend gemachten Anspruch auf schriftliche Information unter Vorlage von Unterlagen nicht zu rechtfertigen. Dies ergibt sich auch aus der Regelung des § 27 Abs. 2 Bistums-MAVO. In den dort aufgeführten 6 Fallbeispielen wird der Dienstgeber zu einer sachgerechten inhaltlichen Information verpflichtet. Diese Fallbeispiele sind vorliegend jedoch nicht einschlägig. Nur im Rahmen des § 27 Abs. 2 Bistums-MAVO kann die Mitarbeitervertretung gegen den Dienstgeber auf Leistung, also auf Erteilung der unterlassenen Information klagen, denn nur bei der Unterlassung einer nach § 27 Abs. 2 Bistums-MAVO notwendigen

Information handelt es sich um eine „Rechtsstreitigkeit“ mitarbeitervertretungsrechtlicher Art i. S. v. § 2 Abs. 2 KAGO (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Auflage, § 27, Rn. 37 f). Auf die allgemeine Regelung des § 27 Abs. 1 Bistums-MAVO kann das Klagebegehren dagegen nicht gestützt werden.

2. Auch der Klageantrag zu Ziff. 2 auf Unterlassung einrichtungsändernder Maßnahmen vor Abschluss eines Beteiligungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO sowie vor Abschluss von Verhandlungen nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO ist jedenfalls derzeit nicht begründet.

a) Gem. § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO sind Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen davon zustimmungspflichtig. Für diese Fälle einer Einrichtungsänderung gibt es die rechtliche Möglichkeit zum Abschluss eines Sozialplans. Entschließt sich der Dienstgeber, von sich aus einen solchen Sozialplan anzustreben, bedarf er der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Diese hat zudem ein eigenes Antragsrecht nach § 37 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO und beide Partner haben die Möglichkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO.

In der Entscheidung, ob er eine nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO fallende Betriebsänderung durchführt, ist der Dienstgeber jedoch frei. Das ist seine ureigenste Entscheidung, in die die Mitarbeitervertretung nicht verhindernd eingreifen kann. Zweck des Sozialplanes sind nur Maßnahmen, die aufgrund der getroffenen Entscheidungen des Dienstgebers wirtschaftliche Nachteile für die Mitarbeiter ausgleichen oder mildern können (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O. § 36, Rn. 161). Eine geplante Betriebsänderung liegt erst dann vor, wenn der Dienstgeber nach Beendigung der Prüfungen und Vorüberlegungen die unternehmerische Entscheidung zu einer Betriebsänderung fasst. Erst von diesem Zeitpunkt an hat er die Mitarbeitervertretung zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit ihr zu beraten. Hiernach ist erforderlich, dass sich die Planung in bestimmtem Umfang verdichtet und konkretisiert hat. Konzepte

und Vorüberlegungen sind allein noch keine Planung und begründen noch keine Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (Schmitz in Eichstätter Kommentar MAVO, 2. Auflage, § 36, Rn. 127).

Bei Anwendung dieser Grundsätze kann die Klägerin derzeit nicht verlangen, dass die Beklagte einrichtungsändernde Maßnahmen vor Abschluss eines Beteiligungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO unterlässt. Eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Sozialplan kann erst dann bejaht werden, wenn der Dienstgeber eine grundsätzliche Entscheidung zur Betriebsänderung gefällt hat und sich seine Planungen hinreichend verdichtet und konkretisiert haben. Dies ist hier noch nicht der Fall. Die Beklagte und die vier weiteren Pfarrgemeinden des Pastoralverbundes haben zwar beschlossen, sich auf den Weg zur Neugründung einer Großpfarre zu machen. Entsprechende Beschlüsse zur Umsetzung sind aber noch nicht getroffen worden, schon gar nicht liegt eine entsprechende Anordnung des Diözesanbischofs vor. Die Einstellung der Verwaltungsfachkraft kann nicht als hinreichende Umsetzungsmaßnahme angesehen werden, da deren Tätigkeit auch im Rahmen des seit Jahren bestehenden Pastoralverbundes Sinn macht. Da der Zweck des Sozialplans ist, die aufgrund der Entscheidung des Dienstgebers zur Einrichtungsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Mitarbeiter ausgleichen und mildern zu können, muss vor Verhandlungen über einen Sozialplan überhaupt erst eine solche Grundsatzentscheidung des Dienstgebers getroffen sein, um absehen zu können, ob hiermit wirtschaftliche Nachteile für die Mitarbeiter verbunden sein können. Da derartige Entscheidungen der Dienstgeberseite noch nicht getroffen worden sind, kann vorliegend überhaupt noch nicht abgesehen werden, ob und welche Nachteile für die Mitarbeiter und deren Arbeitsbedingungen hiermit verbunden sein könnten. Für Verhandlungen über einen Sozialplan ist daher gegenwärtig kein Raum, so dass die Beklagte derzeit auch nicht auf Unterlassung einrichtungsändernder Maßnahmen vor Abschluss eines Beteiligungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO in Anspruch genommen werden kann.

b) Ähnliches gilt für das von der Klägerin geltend gemachte Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO. Nach dieser Vorschrift hat die Mitarbeitervertretung das Recht auf Anhörung und Mitberatung bei Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen. Diesem Beteiligungsrecht unterliegen alle Maßnahmen des Dienstgebers, die objektiv zu einer Beendigung oder Beschränkung der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung oder wesentlicher Teile davon zu einem konkreten Zeitpunkt führen können. Während die Regelung des § 36 Abs. 1 Nr. 11 Bistums-MAVO die mitbestimmungspflichtigen Folgemaßnahmen des Dienstgebers zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter betrifft, besteht das Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO bzgl. der Maßnahme des Dienstgebers selbst. Insofern könnte das geltend gemachte Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Klägerin eingreifen.

Zu berücksichtigen sind jedoch die Besonderheiten, die sich aus den rechtlichen Regelungen über die Kirchengemeinden ergeben. Keine Maßnahmen eines Dienstgebers sind die des Diözesanbischofs als Leiter seiner Diözese, wie etwa die Neugliederung seiner Diözese, die Neuordnung der Pfarreien (Kirchengemeinden), woraus neue Pfarreien entstehen, die Aufhebung oder Zusammenlegung von Pfarreien, die Zuordnung von Gebietsteilen einer Pfarrei zu einer anderen, die Errichtung von Pfarrverbänden und Kirchengemeindenverbänden (can. 374, 381 § 1, 515 CIC; vgl. auch Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 29, Rn. 77). Hieraus ist zu folgern, dass es sich bei den notwendigen Entscheidungen zur Neuordnung von Kirchengemeinden nicht um eine „vom Dienstgeber beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung“ i. S. v. § 29 Abs. 2 Bistums-MAVO handelt. Erst die sich aus den Veränderungen ergebenden Folgemaßnahmen auf der örtlichen Dienstgeberebene können daher Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung auslösen (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 29, Rn. 77).

Dem gegenüber hat Gescher (in ZMV 2017, 74 ff., 78) die Einräumung eines Anhörungs- und Mitberatungsrechts der Mitarbeitervertretung schon bei der

Neustrukturierung von Kirchengemeinden als solcher und nicht erst im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Umsetzungsakten für geboten erachtet. Er hat darauf verwiesen, dass es für die Neugestaltung mehrerer Modelle (Fusionsmodell oder Aufnahmemodell) gebe und mithin gewisse Gestaltungs- oder Handlungsspielräume, die dafür sprächen, bereits bei der Neustrukturierung das Anhörungs- und Beratungsrecht der Mitarbeitervertretung Platz greifen zu lassen.

Dem vermag sich das Gericht nicht anzuschließen. Gerade die Besonderheiten des Kirchenrechts mit dem Vorbehalt der bischöflichen Entscheidung für Neugliederungen der Diözese sprechen dafür, diese nicht als Maßnahme oder Entscheidung des Dienstgebers i. S. v. § 29 Bistums-MAVO anzusehen. Dies führt dazu, dass ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht schon für den Planungsprozess einer Neustrukturierung angenommen werden kann, sondern dass Beteiligungsrechte erst eingreifen, wenn entsprechende Grundsatzentscheidungen getroffen worden sind und sich aus den Veränderungen Folgemaßnahmen auf der örtlichen Dienstgeberebene ergeben. Da vorliegend bislang weder ein Beschluss des Verwaltungsrats der Beklagten zur Einrichtungsänderung vorliegt, noch ein bischöfliches Dekret zur Neuordnung ergangen ist, liegen derzeit die Voraussetzungen für ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO nicht vor.

Da zurzeit auch noch nicht absehbar ist, ob und welche Folgemaßnahmen sich auf der örtlichen Dienstgeberebene aus etwaigen Veränderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben können, kann der Klägerin derzeit das geltend gemachte Beteiligungsrecht nicht zugebilligt werden.

Bei dieser Sachlage kann die Klägerin die Beklagte derzeit nicht mit Erfolg auf Unterlassung einrichtungsändernder Maßnahmen vor Verhandlungen über einen Sozialplan oder über einen Interessensausgleich in Anspruch nehmen.

3. Der Klageantrag zu Ziff. 3 auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Zusammenhang mit der geplanten Neugründung einer Pfarrei einen Interessenausgleich zu verhandeln, ist jedenfalls nicht begründet. Insofern kann in vollem Umfang auf die Ausführungen zu Ziff. 2 verwiesen werden. Dort ist dargelegt, dass ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 Bistums-MAVO nicht schon im Stadium einer Planung der Neugründung einer Pfarrgemeinde bejaht werden kann. Dann kann jedenfalls zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch eine entsprechende Rechtspflicht der Beklagten nicht festgestellt werden.

4. Soweit die Klägerin mit dem Klageantrag zu Ziff. 4 die Feststellung begehrt, dass sie berechtigt ist, nach § 37 Abs. 1 Nr. 11, § 38 Abs. 1 Nr. 13 Bistums-MAVO einen Antrag auf Abschluss eines Sozialplans als Dienstvereinbarung im Zusammenhang mit der geplanten Neugründung einer Pfarrei zu stellen, ist auch dieser Antrag jedenfalls unbegründet. Aus den Ausführungen zu Ziff. 2 ergibt sich, dass sich die Frage nach einem Sozialplan erst dann stellt, wenn vom Dienstgeber die grundsätzliche Entscheidung zu einer Einrichtungsänderung getroffen worden ist und abgesehen werden kann, ob und welche nachteiligen Folgen sich hieraus für die Mitarbeiter ergeben können. Dies ist vorliegend derzeit noch nicht der Fall, so dass die Klägerin auch kein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung hat. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte die grundsätzliche Berechtigung der Klägerin, zu gegebener Zeit den Abschluss eines Sozialplans als Dienstvereinbarung zu beantragen, nicht in Abrede stellt.

Nach alledem war die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

III.

Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Bistums-MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist sachgerecht, um die Rechte der Klägerin zu wahren. Gegenstand des Rechtsstreits sind teils noch nicht geklärte Rechtsfragen, so dass die Beauftragung eines Rechtsanwalts notwendig war.

IV.

Die Revision war zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 1 u. 2 a KAGO). Die Reichweite der Beteiligungsrechte von Mitarbeitervertretungen bei den aktuell häufig vorkommenden Neustrukturierungen von Pfarrgemeinden ist ersichtlich bislang nicht geklärt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. R. H.
Vorsitzender

Dr. O. P.
Beisitzer

D. H.
Beisitzer