

## **Einrichtungsleitung als leitender Mitarbeiter**

### **Begriff der Einrichtungsleitung gemäß § 3 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO**

### **Beteiligung der MAV bei Einstellung einer Einrichtungsleitung**

KAGH Urteil vom 28.04.2017, Az.: M 07/2016

Vorinstanz, Kirchliches Arbeitsgericht Fulda, Urteil vom 19.07.2016, Az.: M 4/16

Leitsätze der Schriftleitung

**1. Einrichtungsleitung i. S. v. § 3 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO ist „Gegenspieler“ der MAV nach der MAVO**

**2. Einrichtungsleitung i. S. v. § 3 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO unterliegt nicht dem Anwendungsbereich der MAVO**

#### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Beteiligung der klagenden Mitarbeitervertretung bei der Einstellung des Herrn A. als Einrichtungs- und Pflegedienstleiter des Altenpflegeheimes B in S.

Der Beklagte ist Träger der Einrichtung, in der 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

Nach der Stellenbeschreibung des Beklagten für die „Heim- und Pflegedienstleitung“, die dem mit Wirkung zum 1.3.2016 eingestellten Herrn A. zu jeweils 50 % übertragen wurde, ist der Mitarbeiter dem „Leiter Ressort Altenhilfe“ und dem Caritasdirektor als nächst höherem Vorgesetzten unterstellt. Er ist seinerseits Vorgesetzter und somit weisungsbefugt gegenüber den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Einrichtung. Auf die Stellenbeschreibung des Herrn A. wurde Bezug genommen.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass Herr A. als Mitarbeiter im Sinne der MAVO für das Bistum Fulda (im Folgenden: MAVO) anzusehen sei. Die Ausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO greife nicht ein, weil ihm die hierfür erforderlichen Leitungskompetenzen nicht zustünden. Insbesondere habe er keine eigenständige Kompetenz in Personalangelegenheiten.

Die Beklagtenseite trug vor, Herr A. führe die Einrichtung in allen wesentlichen Belangen selbstständig, und zwar auch in Personalangelegenheiten, weil sämtliche Personalentscheidungen von ihm vorbereitet würden. Die von der Klägerin vertretene Rechtsauffassung würde dazu führen, dass der Einrichtungsleiter auch Mitglied der jeweiligen Mitarbeitervertretung werden könnte, was mit klaren Interessenkonflikten verbunden wäre.

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda hat die Klage mit Urteil vom 19.7.2016 abgewiesen und die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es u. a. ausgeführt, Herr A. falle unter die Bereichsausnahme des § 3 Abs. 2 Nr. 2 der MAVO, weil er über ausreichende Befugnisse verfüge, um als Leiter einer Einrichtung angesehen werden zu können.

Die Klägerseite rügt in der Revision, das erstinstanzliche Urteil verkenne bereits die Ausnahmetatbestände zum Mitarbeiterbegriff der MAVO. Der Begriff „Leiter von Einrichtungen“ setze systematisch zwingend voraus, dass diesem höhere Befugnisse im Außenverhältnis zukämen als den unter § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO benannten Mitarbeitern, die zur selbstständigen Einstellung, Anstellung oder Kündigung befugt seien. Dazu sei Herr A. aber unstreitig nicht befugt.

Die Klägerin beantragt,

1. unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 19.7.2016 den Beklagten zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Einstellung des Mitarbeiters A. im Caritas Altenpflegeheim B nachzuholen;
2. unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 19.7.2016 festzustellen, dass die Einstellung des Mitarbeiters A. im Caritas Altenpflegeheim B, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aus § 34 der MAVO des Bistums Fulda verletzt;

...

Der Beklagte beantragt,

**die Revision zurückzuweisen**

Er verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

#### **Entscheidungsgründe:**

I.

Die Revision ist zwar zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen (§ 47 Abs. 1. KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 50 KA-GO).

II.

Das Rechtsmittel ist jedoch nicht begründet.

Dabei bedarf es keiner abschließenden Entscheidung über die Zulässigkeit des Feststellungsantrages zu 2). Die Klage ist jedenfalls unbegründet, wie das Kirchliche Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, das Beteiligungsverfahren gem. § 34 MAVO hinsichtlich der Einstellung von Herrn A. nachzuholen. Denn als Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO gilt er nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO nicht als Mitarbeiter. Diese Erkenntnis des Kirchlichen Arbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Zutreffend und zwischen den Parteien im Übrigen unstrittig ist die erste Instanz zunächst davon ausgegangen, dass es sich bei dem Altenpflegeheim B um eine Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 4 MAVO handelt. Die MAVO verwendet den Begriff der Einrichtung als Oberbegriff für die Organisationseinheiten, in denen nach ihrer Maßgabe eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Damit hat der Begriff die gleiche Funktion wie im Betriebsverfassungsrecht derjenige des Betriebs und im Personalvertretungsrecht derjenige der Dienststelle. Es geht um die arbeitstechnische Organisationseinheit, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine Aufgabe erfüllt. Begriffsnotwendig für die Einrichtung ist ein einheitlicher Leitungsapparat, der dem Rechtsträger zugeordnet wird. Ein wichtiges Indiz hierfür kann sein, dass für die Organisationseinheit eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht. Denn nach § 1 a Abs. 1 MAVO sind in den „Einrichtungen der in § 1 genannten Kirchlichen Rechtsträger“ Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der MAVO zu bilden (vgl. KAGH 25.6.2010. M 07/2010 Rn. 17 f.).

Diese Kriterien sind im Streitfall erfüllt: Das Altenpflegeheim ist eine Einrichtung mit einheitlichem Leitungsapparat und eigener Mitarbeitervertretung.

2. Der als „Einrichtungs- und Pflegedienstleiter“ eingestellte Mitarbeiter fällt als Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO aus deren Anwendungsbereich heraus. Unstreitig übt Herr A. die Funktion des Einrichtungsleiters aus. Entgegen der Auffassung der Revision setzt der Begriff des „Leiters einer Einrichtung“ auch nicht zwingend voraus, dass diesem höhere Befugnisse im Außenverhältnis zukommen als den unter § 3 Abs. 2 Nr. 3 benannten Mitarbeitern, die zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Richtig ist zwar, dass die Ausnahmetatbestände des § 3 Abs. 2 Nr. 1 - 4 MAVO in einem Stufenverhältnis abnehmender Bedeutung der Leitungsfunktion stehen. Dies lässt sich aber nicht nur an den rechtlichen Kompetenzen im Außenverhältnis festmachen, wie die Revision meint. Entscheidend ist vielmehr die funktionale Stellung des Betroffenen für das Unternehmen. Die Vorschrift bezweckt, solche Personen aus dem Anwendungsbereich der MAVO herauszunehmen, die Teil der Unternehmensleitung sind oder nach Art ihrer Tätigkeit und Bedeutung ihrer Funktion der Unternehmensleitung nahestehen (vgl. zu der entsprechenden Regelung des § 5 Abs. 3 BetrVG HWK/Gaul, 7. Aufl., § 5 BetrVG, Rn. 58).

In dieser Konsequenz schließt § 3 Abs. 2 Nr. 1 MAVO zunächst die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist, vom Anwendungsbereich der MAVO aus. Wegen der Wahrnehmung einer besonderen unternehmerischen Teilaufgabe sollen nach Nr. 2 auch die „Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1“ nicht als Mitarbeiter der MAVO unterfallen. Es folgen in Nr. 3 Mitarbeiter, die eine selbstständige Entscheidungsbefugnis in bestimmten Personalangelegenheiten haben, und in Nr. 4 sonstige Mitarbeiter in leitender Stellung. Die abnehmende funktionale Bedeutung zeigt sich darin, dass die Entscheidung des Dienstgebers zu den leitenden Mitarbeitern nach Nr. 3 und 4 der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gem. § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO bedarf. Träfe die Auffassung der Revision zu, dass der Einrichtungsleiter stets auch zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sein müsste, so wäre die gesonderte Erfassung entbehrlich gewesen. Die Regelung in § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO macht vielmehr deutlich, dass es sich um einen funktionalen Sondertatbestand handelt, der voraussetzt, dass der Stelleninhaber unternehmerische Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse erfordert. Dahinter steht die Überlegung, dass Personen, die als „Gegenspieler“ der betrieblichen Interessenvertretung agieren, nicht zugleich deren Regelungszuständigkeit unterliegen sollen. Der Gerichtshof hat im Zusammenhang mit der Wählbarkeit eines Mitarbeiters festgestellt, dass ein Mitarbeiter, der Entscheidungen in Personalangelegenheiten trifft oder maßgeblich die Entscheidungsfindung beeinflusst, nicht gleichzeitig als Mitglied der Mitarbeitervertretung mit zuvor von ihm entscheidend (mit)geprägten Personalangelegenheiten befasst sein soll (vgl. KAGH 20.11.2015 – M 03/2015, Rn. 12). Im Streitfall kann kein Zweifel daran bestehen, dass Herr A. als Einrichtungsleiter über hinreichende Kompetenzen verfügt, um als leitender Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO anerkannt zu werden.

Er ist nach der vorgelegten Stellenbeschreibung Vorgesetzter und in dieser Funktion weisungsbefugt gegenüber allen Mitarbeitern der Einrichtung. Ferner obliegen ihm Fach-, Organisations-, und Personalaufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung von erheblicher Bedeutung sind. So ist er für die Personalentwicklung, Personalführung und Dienstplangestaltung in allen Bereichen zuständig, ebenso für die Mitarbeiter/innen-auswahl bei Neueinstellungen nach durchgeführten Auswahlverfahren für alle Bereiche der Einrichtung. Auch wenn dies „in Abstimmung mit den Ressortleitungen Altenhilfe und Recht“ erfolgen soll, so ändert das nichts daran, dass Herr A. über die Auswahlentscheidungen maßgeblichen Einfluss auf die Personalentwicklung besitzt. Entsprechendes gilt im Hinblick auf die Durchführung und Vorbereitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere bei Abmahnungen und Kündigungen. Nicht

zuletzt obliegt Herrn A. die Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung. Er ist damit Repräsentant des Dienstgebers und Ansprechpartner der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung. Mit dieser Stellung, die sich aus der Funktion des Einrichtungsleiters ergibt, wäre es unvereinbar, wenn Herr A. der Beteiligungszuständigkeit der Klägerin unterfallen würde.

### III.

...

#### **Hinweis**

Die Entscheidung hat grundsätzliche, klarstellende Bedeutung für eine Vielzahl von Einrichtungen in Trägerschaft der verbandlichen Caritas.

Die Revision hatte ihren vom KAGH abschlägig beschiedenen Rechtsstandpunkt insbesondere auch mit einem Vergleich der Regelungen der MAVO und der Beschreibung des leitenden Mitarbeiters nach dem weltlichen Arbeitsrecht begründet.

Danach ist die Qualität bzw. die Funktion eines leitenden Mitarbeiters an strenge Maßstäbe im Hinblick auf die Rechtweite der Außervertretungsbefugnis bzw. der hierarchischen Eingliederung in die Betriebsorganisation gekoppelt.

Diese Sichtweise wird jedoch über die Ausführung des KAGH hinaus der Fragestellung nicht gerecht; denn zum einen trägt dieser Ansatz den hier einschlägigen kirchlichen Spezifika, die auf dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in eigenen Angelegenheiten beruhen und somit einer eigenen Logik folgen, nicht Rechnung.

Zum andern wird es letztlich für die Frage der Leitungsfunktion einer Einrichtungsleitung immer auch auf die tatsächlichen Ausprägungen der Leitungstätigkeit, gegebenenfalls unter Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten, ankommen.

Es steht nicht zur Disposition einer MAV, dass vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich geschütztem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, die katholische Kirche in Deutschland mit der Einführung der Rahmen-MAVO auf Bundesebene und deren jeweilige Umsetzung auf Bistumsebene für die Fragen der Mitbestimmung in kirchlichen Vereinen, Gesellschaften und Betrieben eine eigene vom entsprechenden staatlichen Recht abweichende, besondere kirchliche Belange berücksichtigende Gesetzeslage geschaffen hat.

Zu den besonderen kirchlichen Belangen gehört insbesondere auch die Berücksichtigung der Aufsichtsrechte des jeweiligen Diözesanbischofs über alle diesem direkt zuzuordnenden kirchlichen Strukturen, Gesellschaften etc. in seinem Bistum.

Dies führt zwangsläufig, aber gewollt und von staatlicher Seite auch nicht beanstandet, zu einer Einschränkung der Handlungsspielräume auch ansonsten nach weltlichem Recht begründeter Organisationen wie etwa Vereinen.

Diese Einschränkungen stellen sich innerhalb der Organisation kirchlicher Träger häufig derart dar, dass letztlich auf allen Hierarchieebenen die Kompetenzen und Freiheitsgrade der jeweiligen Stelleninhaber anders ausgeprägt sind, als in vergleichbaren weltlichen Strukturen, ohne das damit jedoch etwa der Charakter einer Einrichtung im Sinne der MAVO als selbstständig zu betrachtende Organisationseinheit in Frage zu stellen wäre, denn maßgeblich kann allein sein, wie sich aus dem für eine Einrichtung tatsächlich wahrzunehmenden Aufgaben im Rahmen einer Hierarchie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definieren müssen. Das Führen einer Einrichtung nach § 1 Abs. 1 MAVO ohne verantwortliche, weisungsbefugt als Arbeit-/Dienstgeber auftretende Einrichtungsleitung ist organisatorisch nicht denkbar und dies völlig unabhängig davon, auf welcher Ebene einer Organisationsstruktur eine Einrichtungsleitung tatsächlich angesiedelt ist.

Dass der Einrichtungsbegriff und damit auch der Begriff einer selbstständigen Einrichtungsleitung nicht von der Zuordnung zu einer bestimmten Hierarchieebene abhängen

kann, wird auch dadurch deutlich, dass die im Verfahren streitgegenständliche Einrichtung als solche auch nach weltlichem Recht, nämlich dem Hessischen Betreuungs- und Pflegegesetz, dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) sowie der Heimpersonalverordnung definiert ist; diese Definition bezieht sich auch auf die für die Erteilung der Betriebserlaubnis für diese Einrichtung notwendige Vorhaltung einer verantwortlichen Heim- beziehungsweise Pflegedienstleitung oder einer Position, die diese beiden Funktionen, wie im vorliegendem Fall, in sich vereint.

Diese Verantwortung und nicht nur die sich aus Dienstvertrag und Stellenbeschreibung ergebenden Befugnisse und Zuständigkeiten der Einrichtungsleitung definieren diese auch in ihrer Arbeitgeberfunktion und damit, wie vom KAGH richtig festgestellt, auch im Rahmen einer Dienstgemeinschaft als „Gegenspieler“ der Mitarbeitervertretung der Einrichtung.

Dabei kann es auch nicht darauf ankommen, dass die Einrichtungsleitung eine im rechtlichen Sinne gegebene Alleinvertretung und Handlungsbefugnis betreffend die von ihr geleitete Einrichtung hat, sondern auch darauf, welche strukturellen Funktionen verantwortlich, initiierend, gestaltend, dass heißt auch ermöglichend beziehungsweise verhindernd und verbotend wahrgenommen werden.

Es sind letztlich somit auch Entscheidungen der Einrichtungsleitung als Arbeitgeber auf die sich die Mitbestimmungsrechte (Information, Anhörung, Zustimmung) der Mitarbeitervertretung beziehen.

Dass in den genannten Zusammenhängen eine Einrichtungsleitung sich gegebenenfalls fachlichen Rat bei der für sie zuständigen Ressortleitung oder auch bei Fachreferenten einholt, beziehungsweise selbst Vorgaben fachlicher und/oder wirtschaftlicher Art nachzukommen hat, beziehungsweise Genehmigungen einzuholen hat, stellt die Position einer Einrichtungsleitung im Sinne der MAVO jedenfalls nicht insoweit in Frage, dass es gerechtfertigt wäre sie nicht, gegen den ausdrücklichen Wortlaut der MAVO hinaus, im allgemeinen und im hier streitbefangenen Fall aus dem Anwendungsbereich der MAVO herauszulösen.

Mitgeteilt von  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht  
Malte Crome  
Vorstand im Caritasverband für die Diözese Fulda