

**Kirchliches Arbeitsgericht**  
**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier**  
**in Mainz**

Verkündet am 12.12.2024

**Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/24 Lb**

**U R T E I L**

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

Mitarbeitervertretung Zentrale beim Caritasverband F.

Kläger,

gegen

Caritasverband F.

Beklagter,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz  
auf die mündliche Verhandlung vom 22.10.2024  
durch den Richter Dr. N. S. als Vorsitzenden  
und die beisitzenden Richter Prof. Dr. A. v. d. B.  
und P. F. für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die MAV vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber gemäß § 30 MAVO anzuhören ist und mitzuberaten hat in den Fällen, in denen sich die Parteien im Vorfeld einer Kündigung inhaltlich auf eine einvernehmliche Vertragsbeendigung verständigt haben.
2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.

**Tatbestand**

Die Parteien streiten über ein Mitbestimmungsrecht nach § 30 MAVO in Fällen einer verabredeten Kündigung.

Die Dienstgeberin hat in der ersten Jahreshälfte 2024 in drei Fällen ordentliche Kündigungen des Arbeitsverhältnisses von Bediensteten ausgesprochen, ohne zuvor die MAV hierzu anzuhören. Vorausgegangen waren gerichtliche und

außergerichtliche Streitigkeiten dieser drei Arbeitnehmer mit dem Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis, die keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Inhalt hatten. Im Laufe dieser Auseinandersetzungen -die Arbeitnehmer waren jeweils anwaltlich vertreten- einigten sich die Arbeitsvertragsparteien auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Parteien haben jedoch keinen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, sondern sich darauf verständigt, dass die Dienstgeberin ordentliche Kündigungen ausspricht, die dann von den Arbeitnehmern vor dem staatlichen Arbeitsgericht mittels Kündigungsschutzklage angegriffen werden sollten. Diese Kündigungsschutzverfahren werden dann planmäßig dadurch erledigt, dass die Parteien dem Arbeitsgericht einen Vergleichsvorschlag gemäß § 278 Abs. 6 ZPO unterbreiten mit dem Inhalt einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit weiteren unterschiedlichen Beendigungsmodalitäten. In allen drei Fällen hatten die Parteien den beabsichtigten späteren Vergleichsinhalt vor dem Arbeitsgericht schon im Vorfeld einer Kündigung einvernehmlich abgesprochen. Zu den im Procedere erforderlichen ordentlichen Kündigungen hat die Beklagte die MAV nicht angehört, weil nach ihrer Auffassung durch die zuvor erzielte einvernehmliche Vertragsbeendigung kein entsprechendes Mitbestimmungsrecht der MAV vorgelegen habe.

Die MAV hat im vorliegenden Klageverfahren sich auch in Fällen einer verabredeten Kündigung eines Mitbestimmungsrechts nach § 30 MAVO berührt. Nach ihrer Auffassung lägen die Voraussetzungen des § 30 MAVO vor, weil in der Sache auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden sei. Dies entspreche der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen von § 102 BetrVG in einschlägigen Fällen.

Die MAV beantragt,

festzustellen, dass sie, die MAV, vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber gem. § 30 MAVO anzuhören ist und mitzuberaten hat, in den Fällen, in denen sich die Parteien im Vorfeld einer Kündigung inhaltlich auf eine einvernehmliche Vertragsbeendigung verständigt haben.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei eine ordentliche Kündigung nur ein fester Bestandteil des verabredeten Procedere. Ein Mitbestimmungsrecht scheidet aus, weil in der Sache das Arbeitsverhältnis einvernehmlich in mitbestimmungsfreier modifizierter Form aufgehoben werde. Entscheidend sei der materielle Kern des Rechtsgeschäfts und nicht der eingeschlagene Weg. Eine Anhörung der MAV ergebe auch keinen Sinn, weil gerade keine Kündigungsgründe vorlägen, zu denen die MAV die Mitarbeiter vor

unberechtigten Kündigungen schützen solle. Der gewählte Weg einer Vertragsbeendigung geschehe auf Wunsch und zum Vorteil des Arbeitnehmers zur Vermeidung einer Sperrfrist durch die Bundesanstalt für Arbeit.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht vom 22.10.2024 waren sowie auf die zur Sitzungsniederschrift getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet, weil die MAV auch in den Fällen einer verabredeten Kündigung mit anschließender von beiden Arbeitsvertragsparteien gewollter Erhebung einer Kündigungsschutzklage im Sinne von § 4 KSchG mit anschließendem Vergleichsabschluss nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alternative 1 ZPO gemäß § 30 MAVO anzuhören ist.

Der Feststellungsantrag der MAV ist zulässig. Er ist bestimmt genug im Sinne von § 253 II Nr. 2 ZPO, weil der Antrag in der zuletzt gestellten Form auf die streitige Problematik vom Wortlaut her zugeschnitten ist und den Inhalt und den Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt.

Für die Feststellungsklage besteht auch ein aktuelles Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO). Es ist auf die Klärung der Reichweite eines Mitbestimmungsrechts der MAV gerichtet. Das erforderliche aktuelle Feststellungsinteresse ist gegeben. Der rechtlich umstrittene Konflikt kann trotz Vergangenheitsbezugs nach drei einschlägigen Fällen künftig jederzeit wieder auftreten. Auch hat der Beklagte nicht erklärt, er wolle künftig den Weg einer „verabredeten Kündigung“ zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr beschreiten.

In der Sache ist die Klage auch begründet.

Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 MAVO ist die MAV vor jeder ordentlichen Kündigung anzuhören. Keiner Anhörung der MAV bedarf es, wenn das Arbeitsverhältnis im Wege eines schriftlichen Aufhebungsvertrages nach dem übereinstimmenden Willen beider Vertragsparteien einvernehmlich beendet werden soll, weil beim Aufhebungsvertrag keine einseitige „Kündigung“ durch den Dienstgeber erklärt wird. In gleicher Weise ist umgekehrt eine Anhörung der MAV nach § 30 MAVO erforderlich, wenn zunächst eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgesprochen wird und die Arbeitsvertragsparteien später im Laufe einer Auseinandersetzung hierüber eine Vereinbarung treffen mit dem Inhalt einer Vertragsbeendigung. Hier wickeln sie später das Arbeitsverhältnis nur

einvernehmlich ab durch einen sog. „Abwicklungsvertrag“.

Bei dem fraglichen Procedere der Arbeitsvertragsparteien ist die Kündigung kein nichtiges Scheingeschäft im Sinne von § 117 Abs. 1 BGB. Zu einem nichtigen Scheingeschäft wäre die MAV nicht zu hören. Die verabredete Kündigung ist als solche gerade gewollt. Die ordentliche Kündigung ist ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtvereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über einen bestimmten Weg einer Vertragsbeendigung. Die Kündigung wollen die Parteien gerade bei ihrer verabredeten Vorgehensweise. Die Kündigungserklärung wird hier nicht nur zum Schein ausgesprochen ohne sie als solche zu wollen. Ein Scheingeschäft liegt nicht vor, wenn es zur Herbeiführung des von den Parteien tatsächlich beabsichtigten Erfolgs der wirksamen Vornahme des betreffenden Rechtsgeschäfts gerade bedarf (BAG vom 21.04.2005 – 2 AZR 125/04; BAG vom 28.06.2005 – 1 ABR 25/04, NZA 2006, 48). Das ist hier der Fall. Zu einem Vergleichsabschluss mit der Folge einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Beklagte nur kommen durch eine ordentliche Kündigung. Dass das eigentliche Endziel des geplanten Vorgehens eine Vertragsbeendigung war, macht den notwendigen Zwischenschritt einer ordentlichen Kündigung zu keinem Scheingeschäft. Der geplante Enderfolg dient dem Ziel des Verschweigens der tatsächlichen Hintergründe einer Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit zur Vermeidung einer Sperrfrist. Das Procedere mag andere Tatbestände erfüllen, ein Scheingeschäft ist die Kündigung nicht.

Nach Auffassung des BAG (Beschluss vom 28.06.2005 – 1 ABR 25/04, NZA 2006, 48) ist der Betriebsrat auch dann gemäß § 102 BetrVG zu einer ordentlichen Kündigung anzuhören in Fällen einer verabredeten Kündigung mit dem Endziel einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieses Procedere erfüllt nicht die Voraussetzungen eines Aufhebungsvertrages. Gleiches gilt auch im Bereich der MAVO. Vom Wortlaut des § 30 MAVO her spricht der Dienstgeber auch bei einer verabredeten Kündigung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung aus mit dem Inhalt einer Vertragsbeendigung. Dann ist aber der Tatbestand des § 30 MAVO erfüllt mit der Folge, dass die MAV anzuhören ist. Denkbar wäre auch, dass – aus welchen Gründen auch immer – der Arbeitnehmer etwa schuldhaft vergessen könnte, eine Kündigungsschutzklage binnen drei Wochen zu erheben oder eine Klageerhebung aus Verschulden der Arbeitnehmerseite prozessual unwirksam sein könnte, dann würde das Arbeitsverhältnis beendet durch eine „ordentliche Kündigung“ durch den Dienstgeber im Sinne von § 30 MAVO. Auch der Gesetzeswortlaut von § 30 Abs. 1 MAVO streitet für die Begründetheit der Klage, weil „jede“ ordentliche Kündigung mitbestimmungspflichtig ist.

Zwar ist dem Beklagten darin zu folgen, dass eine Anhörung eigentlich ins Leere läuft. Im Falle einer „verabredeten“ Kündigung liegen gerade in aller Regel keine beachtlichen Kündigungsgründe im Sinne von § 2 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor. Der

Schutzzweck einer Anhörung der MAV, den betroffenen Arbeitnehmer vor einer nicht durch beachtliche Gründe gerechtfertigte Kündigung zu schützen, kann bei der verabredeten Vorgehensweise nicht erfüllt werden. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Einschlägige nachhaltige Hinweise auf fehlende Kündigungsgründe durch die MAV -das wissen die Parteien selbst auch ohne den von ihnen mehr als hinderlich empfundenen Hinweis der MAV- könnten allenfalls den vom Arbeitnehmer bezweckten Vorteil (Vermeidung einer Sperrfrist für die Arbeitslosenunterstützung) nachhaltig stören. Der Schutzzweck wird dabei in sein Gegenteil verkehrt. Hinzu kommt, dass der Dienstgeber gem. § 30 Abs. 1 Satz 2 MAVO außerhalb der gesetzlichen Wartezeit von § 1 Abs. 1 KSchG der MAV die Gründe der Kündigung mitzuteilen hat. Was soll denn der Dienstgeber in diesem Kontext mitteilen, wenn es solche bewusst und gewollt keine gibt. Eine Anhörung nach § 30 MAVO kommt nahe an die Grenze als reiner Formalismus sinnentleert zu sein.

Diese beachtlichen Aspekte nehmen der Kündigung in ihrer Gesamtheit aber nicht den Charakter einer anhörungspflichtigen Kündigung. Eine Anhörung der MAV stellt auch sicher, dass die MAV über die personelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft schon sehr früh informiert ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn der betreffende Mitarbeiter aus der Einrichtung bewusst und gewollt nach dem Willen von Arbeitnehmer und Dienstgeber ausscheiden soll/will. Durch eine Anhörung zur Kündigung nach § 30 MAVO wird verhindert, dass die MAV – wie vorliegend – erst nach einem längeren Zeitraum Kenntnis erlangt, dass ein bestimmter Bediensteter durch ordentliche Kündigung ausgeschieden ist, ohne dass die MAV über das Ausscheiden und die Hintergründe Kenntnis erlangt hat.

Die Revision gegen dieses Urteil wird gemäß § 47 Abs. 2 Nr. 1 KAGO wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann der Beklagte mit der Revision anfechten.

Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben, da er in der Sache obsiegt hat.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof  
Geschäftsstelle  
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz  
Kaiserstr. 161  
53113 Bonn**

oder beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2  
55116 Mainz  
Telefax: 06131 253-9936**

**innerhalb eines Monats nach Zustellung** des vollständigen Urteils einzulegen.  
Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und - soweit Verfahrensmängel gerügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez.  
Dr. S.

gez.  
Prof. Dr. v. d. B.

gez.  
F.

f. d. R.