

# Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier  
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 16.09.2020

Aktenzeichen: KAG Mainz M 21/20 Tr

## URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -

2. CTS

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz  
auf die mündliche Verhandlung vom 16.09.2020  
durch den Richter S. als Vorsitzenden  
und die beisitzenden Richter D. und G.  
für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin von Auslagen im vorliegenden Verfahren freizustellen.
3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt vorliegend die Feststellung, dass die Beklagte bei der außerordentlichen Kündigung eines Mitarbeiters gegen ihre Beteiligungsrechte aus § 31 MAVO Bistum Trier verstoßen haben soll.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 05.06.2020 das Beteiligungsverfahren hinsichtlich der von ihr beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Oberarztes F. eingeleitet. In dem Anhörungsschreiben (Blatt 30, 31 der Akte) hat die Beklagte ihre Kündigungsabsicht mitgeteilt und darauf hingewiesen, seit 2017 habe sich die Zusammenarbeit mit dem ärztlichen Mitarbeiter nicht zufriedenstellend gestaltet. Dem etwa eineinhalb Seiten langen Kündigungsschreiben war ein Anlagenkonvolut aus insgesamt 17 Seiten beigelegt. Teil der Anlagen war ein Gedächtnisprotokoll einer Oberärztin vom 14.05.2020 über ein mit ihrem Kollegen F. geführtes Telefonat.

Das Anhörungsschreiben, das am Freitag, dem 05.06.2020 gegen 16:00 Uhr in den Briefkasten der MAV im Krankenhaus eingeworfen worden ist, endete mit der Aufforderung an die MAV, sie möge binnen 48 Stunden mitteilen, ob sie mit der geplanten außerordentlichen Kündigung einverstanden sei. In ihrer außerordentlichen Sitzung vom Montag, dem 08.06.2020 hat die MAV der geplanten Kündigung nicht zugestimmt (vgl. deren Schreiben vom 08.06.2020; Blatt 48,49 der Akte).

Im vorliegenden Verfahren ist die MAV der Auffassung, die Beklagte habe ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Anhörung nicht ordnungsgemäß berücksichtigt. Es sei nicht ihre Aufgabe, sich aus einem Anlagenkonvolut die Kündigungsgründe zusammen zu suchen. Auch habe die Beklagte – was unstreitig ist – die Anhörungsfrist ohne Angabe von Gründen auf 48 Stunden abgekürzt. Ferner fehlten im Anhörungsschreiben Angaben über Betriebsablaufstörungen durch das Verhalten des Mitarbeiters, Angaben über eine Verhältnismäßigkeitsabwägung und die Angabe von mildereren Mitteln

als eine außerordentliche Kündigung. Das notwendige Feststellungsinteresse der Klage ergebe sich schon daraus, dass mit einer Wiederholung des Sachverhalts zu rechnen sei, sodass sich erneut die Frage des notwendigen Inhalts für eine ordnungsgemäße Anhörung der MAV stelle.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte hinsichtlich der fristlosen Kündigung des Mitarbeiters F. gegen ihre Beteiligungsrechte aus § 31 MAVO Bistum Trier verstoßen hat.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat darauf hingewiesen, die MAV habe eine dezidierte Stellungnahme zur Kündigungsabsicht abgegeben. Aus deren Inhalt sei zweifelsfrei zu entnehmen, dass die MAV keine Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Sachverhalts gehabt habe. Im Übrigen habe das Anhörungsschreiben selbst den eigentlichen Kündigungsgrund genannt, dass weitere Bedrohungen des Oberarztes gegenüber Mitarbeitern und die damit verbundenen verbalen Angriffe von ihr, der Dienstgeberin, nicht weiter geduldet würden.

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 der Kammer waren sowie auf die zur Sitzungsniederschrift getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO für die begehrte Feststellung zuständig, weil die Parteien um die Frage der Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte der MAV aus § 31 MAVO bei der geplanten außerordentlichen Kündigung eines Mitarbeiters streiten. Auch in diesem Fall kann die MAV die Wahrung ihrer Beteiligungsrechte per Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht geltend machen, obwohl die erheblich größere praktische Auswirkung einer fehlerhaften Anhörung der MAV die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge hat (§ 31 Abs. 3 MAVO).

In der Sache ist das Klagebegehren jedoch nicht begründet, sofern man überhaupt davon ausgeht, dass die begehrte weite Feststellung bzgl. der konkret erhobenen Rügen der MAV „bestimmt“ genug ist i. S. v. § 253 Abs. 2 ZPO und zudem noch ein „aktuelles“ Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO bestehen soll und nicht bloß ein Rechtsgutachten über eine ganz spezifische einmalige abgeschlossene Sachverhaltskonstellation ohne aktuelle Relevanz für die Zukunft erstellt werden soll.

Nach § 31 Abs. 1 MAVO ist die MAV vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich über die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür zu unterrichten. Dabei ist der Dienstgeber gehalten, der MAV die Umstände mitzuteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Wegen der subjektiven Determinierung der Kündigungsabsicht (vgl. BAG v. 21.11.2013 – 2 AZR 797/11) ist der Arbeitgeber auch nur gehalten, diejenigen Gründe mitzuteilen, die aus seiner Sicht die Kündigung rechtfertigen sollen. Erst eine bewusst unrichtige oder unvollständige und damit irreführende Darstellung führt zu einer fehlerhaften Anhörung (Oxenknecht/Witzsch in Eichstätter Komm. zur MAVO, § 31 Rz 10 m.w.N.).

Will die MAV – wie im vorliegenden Fall – gegen die beabsichtigte Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der

Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. Für die Fristverkürzung muss ein objektiv überprüfbarer Grund gegeben sein, der der MAV mitzuteilen ist. Die Mitteilung des Grundes für die Verkürzung der Frist zur Stellungnahme muss die MAV in die Lage versetzen, nachzuvollziehen, weshalb Eile geboten ist. Dies erfordert der in § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verankerte Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (Thüsing/Mathy, Freiburger Komm. zur MAVO, § 31 Rz. 9; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl., § 31 Rz. 28). Die Verkürzung der Frist ohne Benennung eines Grundes hat nicht automatisch und per se die komplette Unwirksamkeit des Anhörungsverfahrens zur Folge. So ist die Kündigung gem. § 31 Abs. 3 MAVO nur unwirksam, wenn das Verfahren u. a. nach Abs. 2 nicht eingehalten ist. Die Mitteilung des Grundes/der Gründe für die Abkürzung der Dreitagesfrist auf 48 Stunden ist in den Verfahrensvorschriften der Abs. 1 und 2 von § 31 nicht enthalten.

Im Streitfalle hat die Dienstgeberin zwar eine Fristverkürzung vorgenommen, aber keinerlei Gründe hierfür gegenüber der MAV benannt. Dieses den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit missachtende Verhalten der Dienstgeberin führt vorliegend nicht zur Begründetheit des vollständigen Klagebegehrens. Denn die MAV hat ihre Einwendungen binnen 48 Stunden im Sinne von § 31 Abs. 2 Satz 2 MAVO geltend gemacht. Wenn das Fristende auf einen Sonntag fällt, so tritt an die Stelle dieses Tages der nächste Werktag (§ 193 BGB). Wie sich im Anhörungstermin herausgestellt hat, hat die Dienstgeberin am Freitag gegen 16:00 Uhr das Anhörungsschreiben in den Briefkasten der MAV im Krankenhaus geworfen. Hiervon hat die MAV noch rechtzeitig Kenntnis erlangt und bereits am folgenden Werktag, am Montag, dem 08.06.2020 in einer außerordentlichen Sitzung über die Anhörung beraten und entschieden. Wie der Inhalt der Erwiderung der MAV zeigt, war die MAV auch im Stande, innerhalb der verkürzten Frist voll umfänglich zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen zu können. Die fehlerhafte Fristverkürzung hat von daher auch die Rechte der MAV nicht beeinträchtigt. Zumindest hat sie sich hierauf im Klageverfahren

nicht berufen. Die Abkürzung der Dreitagesfrist auf 48 Stunden ohne Mitteilung der Gründe für die Abkürzung erlangt auch dann Relevanz, wenn die Stellungnahme der MAV zwar nicht binnen 48 Stunden, aber noch innerhalb der Dreitagesfrist von § 31 Abs. 2 Satz 1 MAVO beim Dienstgeber eingeht. In diesem Fall tritt die Fiktion von § 31 Abs. 2 Satz 3 MAVO nicht nach Ablauf von 48 Stunden, sondern erst nach Ablauf von 3 Tagen ein. Wird der Verkürzungsgrund vom Dienstgeber der MAV nicht mitgeteilt, dann braucht sich die MAV an die verkürzte Frist nicht zu halten, weil dann die Frist nicht wirksam vom Dienstgeber verkürzt worden ist. Dann verbleibt es bei der Dreitagesfrist von Abs. 2 Satz 3.

Die sonstigen Einwendungen der MAV gegen das Anhörungsschreiben sind in der Sache unbegründet.

Die Mitteilungspflicht des Dienstgebers im Rahmen von § 31 Abs. 1 MAVO reicht nicht so weit wie seine Darlegungslast im Prozess (BAG v. 07.05.2020 – 2 AZR 678/19, NZA 2020, 1110; BAG v. 26.03.2015 – 2 AZR 417/14, NZA 2015, 1083). Der notwendige Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach dem Zweck des Beteiligungsrechts. Dieser besteht darin, die MAV durch die Unterrichtung in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d. h. gegebenenfalls zu Gunsten des Arbeitnehmers, auf den Arbeitgeber einzuwirken. Die MAV soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe beurteilen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Die mitgeteilten „Gründe“ muss die MAV in die Lage versetzen, ihre Meinung sagen zu können.

Gegen die Wirksamkeit der Anhörung könnte im Streitfalle sprechen, dass dem eigentlichen Anhörungsschreiben ein Bündel von Anlagen beigefügt war, aus denen sich die MAV die eigentlichen Kündigungsgründe herausuchen könnte. Die Art der Vorlage von Anlagen war im Streitfalle allerdings unschädlich. Grundsätzlich dienen beigefügte Anlagen der Untermauerung und dem Beweis der Richtigkeit der aufgestellten Behauptungen, sie können aber den Sachvortrag nicht ersetzen. Die MAV ist nicht verpflichtet, sich

Kündigungsgründe zusammen zu suchen, die in umfangreichen, ungeordneten Anlagen dem eigentlichen Kündigungsschreiben beigelegt sind (vgl. BGH v. 02.10.2018 – 6 ZR 213/17; BAG v. 17.04.2019 – 7 AZR 292/17 zum Umfang der Begründung eines Rechtsmittels). Gegenteiliges gilt aber, wenn im Kontext mit dem Kündigungsschreiben die Anlagen aus sich heraus verständlich und für die MAV problemlos und ohne größere Anstrengungen die tatsächlichen Kündigungsgründe eindeutig nachvollziehbar sind. Letzteres ist vorliegend noch der Fall gewesen.

Im Anhörungsschreiben vom 05.06.2020 hat die Beklagte die dem Kläger erteilten einschlägigen Abmahnungen und Ermahnungen unter Beifügung der jeweiligen Sachverhaltsermittlung für jede Einzelmaßnahme mitgeteilt und im Anhörungsschreiben selbst ausgeführt, dass die Unterlagen zum „aktuellen Vorfall“ ebenfalls beigelegt sind. Die Beklagte führt im Anhörungsschreiben aus, „unter Berücksichtigung der oben genannten Punkte und den bereits geführten Mitarbeitergesprächen, sehen wir keine Grundlage für eine weitere Zusammenarbeit, da es bereits der zweite Vorfall dieser Art ist. Weitere Drohungen gegenüber Mitarbeitern und die damit verbundenen verbalen Angriffe werden wir nicht weiter dulden“. Damit konnte die MAV – was sie tatsächlich auch zweifelsfrei getan hat – allein schon wegen der zeitlichen Nähe problemlos erkennen, dass der Inhalt des Gedächtnisprotokolls einer Oberärztin vom 14.05.2020 (Blatt 44, 45 der Akte) den eigentlichen Kündigungssachverhalt beinhaltet. Darin sind ins Einzelne gehend die von der Beklagten mitgeteilten Drohungen und Beschimpfungen aufgeführt. Dieses Gedächtnisprotokoll von etwa 1,5 Seiten im DIN-A4 Format musste die Beklagte nicht komplett abschreiben, wenngleich unverständlich ist, weshalb die konkrete Benennung dieses Schreibens im Anhörungsschreiben fehlt.

Die weiteren Einwendungen der MAV gegen das Anhörungsverfahren stützen ihre Rechtsauffassung nicht. Ob die Beklagte den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit mit der außerordentlichen Kündigung gewahrt oder die Prüfung milderer Mittel unterlassen hat, ist kein Kündigungsgrund, sondern

eine eigene, von der MAV vorgenommene rechtliche Wertung. Mit den Kündigungs-“gründen“ hat das nichts zu tun. Gleiches gilt für den Einwand der MAV, die Beklagte habe keine Betriebsablaufstörungen mitgeteilt. Der Grundsatz der subjektiven Determinierung erfordert solche nicht, wenn die Beklagte den emotionalen Zustand der Kollegin des Mitarbeiters nach dem Inhalt des Telefonats mit dem Oberarzt F. der MAV mitgeteilt hat. Dieser psychische Zustand der Mitarbeiterin nach dem Telefonat hat die Beklagte zum Anlass genommen, um das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Ob eine solche Kündigung im Rahmen einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts objektiv eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen vermag, spielt insoweit keine Rolle, weil die Beklagte nur gehalten ist, der MAV diese Gründe mitzuteilen, die nach ihrer Auffassung die Maßnahme stützen sollen. Auch die sonstigen Einwendungen der MAV liegen erkennbar neben der Sache, was die Benennung der Kündigungsgründe angeht. Jedenfalls hat sie die Beklagte nicht als solche gegenüber der MAV für die Kündigung angegeben.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist verpflichtet, die Auslagen der Klägerin gem. § 12 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich zu ersetzen.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. G.

gez. D.