

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

Verkündet laut Protokoll
am 20.1.2011

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 30/10 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit
mit den Beteiligten

1. Gesamt-MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.1.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter H. und S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Klägerin zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die von der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung geltend gemachte Beteiligung gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier (Paragrafen ohne Gesetzesbezeichnung sind im folgenden immer solche der MAVO Trier) hinsichtlich der Versetzungen der Mitarbeiter K. und P. sowie der Mitarbeiterin M..

- Der Mitarbeiter K., Gemeindeferent, war bislang als Referent des Weihbischofs im Visitationsbezirk S. im Bereich des Bischöflichen Generalvikariats tätig. Ab 1.8.2010 wird er als Gemeindeferent / Religionslehrer am Berufsbildungszentrum S. eingesetzt.
- Der Mitarbeiter P., Gemeindeferent, war bislang als Mitarbeiter im ZB 1.2 (territoriale und kategoriale Seelsorge) im Bereich Bischöfliches Generalvikariat beschäftigt. Seit dem 1.8.2010 ist er als Gemeindeferent / Religionslehrer an der J.-W.-Schule in K. tätig.
- Die Mitarbeiterin M. war als Gemeindeferentin in der Pfarreiengemeinschaft G. eingesetzt. Seit 1.9.2010 wird sie im Büro der H.-R.-W. im Arbeitsbereich „P / P“ beschäftigt.

Bei den genannten Personen handelt es sich um pastorale Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin (im folgenden sind mit Mitarbeiter auch immer Mitarbeiterinnen gemeint), die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.

Für das Bischöfliche Generalvikariat ist gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 eine eigenständige Mitarbeitervertretung, nämlich die MAV I, gebildet.

Für einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnete Mitarbeiter sowie für Mitarbeiter im pastoralen Dienst, wie Pastoralreferenten oder Gemeindereferenten, ist gemäß § 44 und den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1 eine Sondervertretung gebildet.

Das Berufsbildungszentrum S. sowie die Schule in K. gehören einem anderen nichtkirchlichen Rechtsträger an.

Die Klägerin bringt vor, die vorgenommenen Versetzungen betreffen Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen, nämlich dem der MAV I und dem der Sondervertretung. Deshalb sei eindeutig, dass sie als Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 50 Abs. 4 zu beteiligen gewesen sei. Zwischen den Beteiligten sei umstritten, ob bei Versetzungen von Mitarbeitern, die der Zuständigkeit der Sondervertretung unterfielen, nur sie, die Gesamtmitarbeitervertretung, zu beteiligen sei oder, was sie nicht anerkennen könne, die jeweils betroffenen Mitarbeitervertretungen. Da ihr Beteiligungsrecht vom Beklagten grundsätzlich bestritten werde, sei es geboten, dass die Beteiligungsverhältnisse anhand der vorliegenden Versetzungsvorgänge geklärt würden.

Die Klägerin beantragt,
festzustellen, dass die Beklagte durch die Versetzungen von Herrn K., Herrn P. sowie Frau M. die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier verletzt hat.

Das beklagte Bistum beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, ein Beteiligungsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung komme schon deshalb nicht in Betracht, weil nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 eine Beteiligung in Form der Zustimmung bei Versetzungen nicht in Betracht komme bei pastoralen Mitarbeitern, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen. Fraglich sei, ob überhaupt bei Versetzungen pastoraler Mitarbeiter unterschiedliche Einrichtungen und damit der Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betroffen sein können. Bislang gehe das Bistum davon aus, dass für die Versetzung pastoraler Mitarbeiter die Sondervertretung gemäß §§ 44 ff. ausschließlich zuständig ist. Die zusätzliche Betroffenheit einer weiteren Mitarbeitervertretung neben der Sondervertretung sei ausgeschlossen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage der Gesamtmitarbeitervertretung hat keinen Erfolg.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es geht im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft als Streitfrage das von der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage von § 50 Abs. 4 beanspruchte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 bei Versetzung der Mitarbeiter K. und P. sowie der Mitarbeiterin M..

Es liegt weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 3 KAGO) vor.

B. Auch das nach § 256 i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 Alt-GG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang, nämlich die Versetzung der genannten Mitarbeiter bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Es ist zu erwarten, dass auch in Zukunft Mitarbeiter in eine andere Einrichtung versetzt werden und es kann auch dazu kommen, dass Mitarbeiter für pastorale Dienste – wie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten – von einer derartigen Versetzung betroffen sind. Eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleichgelagerte Fälle liefern und entfaltet insoweit Rechtswirkungen für die Zukunft. – Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten und die Zuständigkeiten für deren Ausübung, wenn das, wie hier, zwischen den Beteiligten umstritten ist und es auch künftig zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsklagen zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.

C. Die Klage ist unbegründet.

Der Gesamtmitarbeitervertretung steht hinsichtlich der hier fraglichen personellen Maßnahmen ein Beteiligungsrecht unter dem Gesichtspunkt der Versetzung in eine andere Einrichtung in der Form der Zustimmung zu Versetzungen gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 nicht zu.

1. Vorab ist festzuhalten:

a. Der Beteiligungstatbestand der Versetzung betrifft gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 einen einheitlichen Vorgang. Das ist aus der Formulierung „Versetzung an eine andere Einrichtung“ zu erschließen. Das tatsächliche Geschehen, bestehend aus dem Herauslösen, dem Ausschreiten aus einer – der „abgebenden“ – Einrichtung und dem anschließenden Eintreten, Eingliedern in eine andere – die „aufnehmende“ – Einrichtung ist zusammengefasst zu dem einheitlichen Vorgang der Versetzung, der den Beteiligungstatbestand der Versetzung im Sinne des § 39 Abs. 1 Nr. 5 ausmacht.

Damit unvereinbar ist eine, die Rechtslage nach dem Betriebsverfassungsrecht nachvollziehende, Aufspaltung der Versetzung in zwei Vorgänge und diesbezügliche Beteiligungstatbestände, nämlich den Vorgang des Ausscheidens aus einer Einrichtung zum einen und den Vorgang des Eintretens in eine andere Einrichtung zum anderen. Die Sicht im Betriebsverfassungsrecht beruht auf einer gänzlich anderen Formulierung des Begriffes der Versetzung in § 95 Abs. 3 BetrVG und der erst durch die Rechtsprechung entwickelten Auffassung, dass sich auch die Versetzung von einem Betrieb in einen anderen grundsätzlich als Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG zu erfassen ist – und zwar mit Beteiligung des Betriebsrates des „abgebenden“ Betriebes nach dem Mitbestimmungstatbestand der Versetzung und daneben Beteiligung des Betriebsrates des „aufnehmenden“ Betriebes nach dem Mitbestimmungstatbestand der Einstellung (vgl. etwa BAG vom 26.1.1993, DB 93,1475; BAG vom 20.9.1990, DB 91,335; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage, § 99 Randziffer 121). Nach der von der MAVO Trier vorgegebenen Rechtslage – einheitlicher Vorgang / ein (einziger) Beteiligungstatbestand der Versetzung – bestehen dagegen keine jeweils eigenständigen Beteiligungsrechte, nach welchen Beteiligungstatbeständen auch immer, der Mitarbeitervertretungen sowohl der „abgebenden“ wie auch der „aufnehmenden“ Einrichtung.

- b. Für die Ausübung des Beteiligungsrechtes nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 bei Mitarbeitern – außer für solche, für die die Sondervertretung gebildet und personell zuständig ist – bei Versetzungen an eine andere Einrichtung ist allein die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig (so schon der Hinweis des Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung am 19.11.2009 des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Verfahren KAG Mainz M 21/09 Tr). Denn der derart versetzte Mitarbeiter gehört zunächst zum Zuständigkeitsbereich der MAV der „abgebenden“ Einrichtung und tritt dann ein in den Zuständigkeitsbereich der MAV der „aufnehmenden“ Einrichtung. Damit ist die für die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 50 Abs. 4 erforderliche Betroffenheit des Mitarbeiters aus dem (personellen) Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen gegeben (so auch Freiburger Kommentar, § 35 Randziffer 37, S. 22, § 24 Randziffer 18; Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 35 Randziffer 66, § 24 Randziffer 18; s. aber auch § 24 Randziffer 35).
2. Bei Betroffenheit von Mitarbeitern, für die die nach § 44 Abs. 1 (sowie den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1) gebildete Sondervertretung personell zuständig ist, kommt jedoch bei deren Versetzung an eine andere Einrichtung allein ein Beteiligungsrecht der Sondervertretung in Betracht und nicht eines der Gesamtmitarbeitervertretung. Dies kommt vorliegend zum Zuge, weil es sich bei dem von den hier fraglichen Versetzungen betroffenen Mitarbeitern um pastorale Mitarbeiter handelt, die als Gemeindeferenten von § 44 Abs. 1 und den Ausführungsbestimmungen erfasst werden.
 - a. Zum einen folgt dies daraus, dass § 50 Abs. 4 diesen Fall nicht erfasst. Zwar wird für die Mitwirkung der Gesamtmitarbeitervertretung

auf die Betroffenheit von Mitarbeitern aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen abgehoben. Doch zeigt § 50 Abs. 4 Satz 2 - wonach in allen übrigen Angelegenheiten die Mitarbeitervertretung der Einrichtung mitwirkt -, dass die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung sich aus der personellen Zuständigkeit der ansonsten für das Personal, die Mitarbeiter der betreffenden Einrichtung zuständigen (mehreren) Mitarbeitervertretungen, d. h. einrichtungsbezogenen Mitarbeitervertretungen gründet. Das mitarbeitervertretungsrechtliche Organ Gesamtmitarbeitervertretung ermöglicht, dass Mitwirkungsentscheidungen nicht mehr auf der Ebene einer Einrichtung, sondern auf der Ebene mehrerer Einrichtungen stattfinden. Die Gesamtmitarbeitervertretung soll eine organisatorische Einheit zwischen den Mitarbeitern verschiedener Einrichtungen herstellen und eine geschlossene Interessenvertretung gegenüber dem für die einzelnen Dienststellen zuständigen Dienstgeber bewirken. Im Falle der Versetzung ist dies, wie ausgeführt, die Gesamtmitarbeitervertretung, die anstelle der beiden einrichtungsbezogenen Mitarbeitervertretungen zu beteiligen ist (vgl. Bleistein/Thiel, § 24 Randziffer 4 ff; Freiburg Kommentar, § 35 Randziffer 37, S. 22).

Diese Lage ist jedoch nicht gegeben bei Versetzung von Mitarbeitern, die in § 44 Abs. 1 sowie den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen aufgeführt sind und für die die diesen Personenkreis vertretende Sondervertretung gebildet ist. Bei dieser besonderen Mitarbeitervertretung handelt es sich nämlich nicht um eine einrichtungsbezogene Mitarbeitervertretung, d. h. eine solche, deren personelle Zuständigkeit sich aus der Zugehörigkeit des Mitarbeiters zu einer Einrichtung ergibt. Vielmehr ist die personelle Zuständigkeit der Sondervertretung personenkreisbezogen (Bleistein/Thiel, § 23 Randziffer 3,5). Sie folgt aus der bloßen Zugehörigkeit zu dem in § 44 Abs. 1 und den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1 genannten Personenkreis.

Auf die Zugehörigkeit des diesen Personenkreis angehörigen Mitarbeiters zu einer Einrichtung kommt es nur noch an, soweit der Sondervertretung nach § 48 Abs. 2 materiell-rechtliche Mitwirkungsrechte nicht zustehen. In diesem Fall bleibt gem. § 48 Abs. 2 letzter Absatz die Mitarbeitervertretung der Einrichtung, der der Mitarbeiter zugeordnet ist, zuständig. Für das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 bestimmt § 48 Abs. 2 Nr. 6 jedoch die Zuständigkeit der Sondervertretung.

- b. Zum anderen stehen die besondere Ausgestaltung und die Struktur der die Sondervertretung regelnden Normen der MAVO einer Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung bei Versetzungen an eine andere Einrichtung entgegen. Bereits die Formulierung in § 48 Abs. 2 Eingangssatz, wonach die Sondervertretung „zuständig ist für die Mitwirkung in den nachstehend aufgeführten Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gem. § 44 Abs. 1“, lässt erkennen, dass es bei der materiell-rechtlichen Zuständigkeit der Sondervertretung für bestimmte Mitwirkungsrechte um originär zugeordnete Beteiligungsrechte geht. Diese verdrängen insoweit, als die Sondervertre-

tung für Mitwirkungsrechte als zuständig erklärt ist, die entsprechenden Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung der Einrichtung. Sie treten nicht lediglich, wie bei der Gesamtmitarbeitervertretung, an deren Stelle auf einer höheren Ebene, wenn die Betroffenheit von Mitarbeitern aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen vorliegt. – Schon diese Struktur ist nicht vergleichbar der Beteiligungsposition der Gesamtmitarbeitervertretung und bildet ein Hindernis für deren Beteiligung bei Versetzungen an eine andere Dienststelle.

Die der Sondervertretung originär zugeordneten Beteiligungsrechte - im Unterschied zu den bei der Mitarbeitervertretung der Einrichtung verbleibenden – tragen durchgängig den Besonderheiten des von § 44 (samt Ausführungsbestimmungen) erfassten Personenkreises Rechnung. Insoweit geht es um die Mitwirkung in persönlichen Angelegenheiten und sonstigen, insbesondere Angelegenheiten der Dienststelle, bei denen Rücksichtnahme auf die Besonderheiten des hier interessierenden Personenkreises nach den verbindenden Festlegung des Normgebers eine Rolle spielen können. Demgegenüber verbleibt es bei der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung der Einrichtung in Angelegenheiten, die jedenfalls für die Einrichtung und ihre Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit, in ihrem gemeinschaftlichen Zusammenarbeiten und ihrem Zusammenleben in der Einrichtung von Bedeutung sind und vernünftig nur einheitlich ohne weitere Unterscheidung zwischen den Mitarbeitern der Einrichtung geregelt werden können.

Die Besonderheiten des hier interessierenden Personenkreises besteht darin, dass er im Wesentlichen aus Mitarbeitern, wie etwa Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten bzw. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, im pastoralen Dienst besteht, deren Aufgabenstellung durch eine ausgeprägte Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche gekennzeichnet ist. Dies ist aus den Statuten für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten zu erschließen. Auch bei den Mitarbeitern gem. § 44 Abs. 1, nämlich die einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugewiesen sind, dürfte es sich weitgehend um Mitarbeiter im pastoralen Dienst handeln, wie sie in den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1 aufgeführt sind. Ansonsten und auch insgesamt ist die Festlegung des Normgebers zu respektieren, dass er bei dem durch § 44 Abs. 1 und die Ausführungsbestimmungen erfassten Personenkreis ersichtlich Besonderheiten für gegeben hält, die aus seiner Sicht die Bildung einer Sondervertretung und die originäre Zuständigkeit der Sondervertretung bei einer Reihe von Mitwirkungsrechten rechtfertigt (vgl. auch Bleistein/Thiel, § 23 Randziffer 20,23).

Hervorzuheben in diesem Zusammenhang ist im Übrigen, dass bei der Bestimmung des Personenkreises, der nach § 44 Abs. 1 und den Ausführungsbestimmungen die Sondervertretung bildet, nicht auf pastorale Dienste und diesbezüglich eine ausdrückliche bischöfliche Sendung oder Beauftragung abgehoben wird. So lassen es die Ausführungsbestimmungen bei der Benennung der erfassten Mitarbeiter

nach den kirchlichen Berufsbezeichnungen gemäß den Statuten für diese Berufe (etwa Statut für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier i. d. F. v. 18.1.2008, KA 2008, Nr. 47) bewenden. Und auch bei Aufzählung der Mitwirkungsrechte, für die die Sondervertretung zuständig ist, wird grundsätzlich (außer bei Ausnahmeregelungen wie in § 39 Abs. 1 Nr. 5; dazu noch weiter unten unter D.) nicht darauf abgestellt, ob und dass eine Tätigkeit des Mitarbeiters im pastoralen Dienst in Frage steht oder berührt wird, die der ausdrücklichen bischöflichen Beauftragung oder Sendung bedarf.

Zu beachten ist auch, dass nach dem Statut für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten deren pastoraler Dienst als kirchlicher Beruf der Leitung des Diözesanbischofs unterstellt ist. Entsprechendes findet sich auch im Statut für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Bistum Trier und wird auch bei sonstigen in den Ausführungsbestimmungen genannten Berufsgruppen so geregelt sein. Die der Sondervertretung zugewiesenen Mitwirkungsrechte bestehen also im Verhältnis zu dieser Leitung, betreffend dessen Entscheidungen für den hier interessierenden Personenkreis (s. Bleistein/Thiel aaO. und auch Freiburger Kommentar, § 29 Randziffer 23). Dann liegt es nahe, davon auszugehen, dass dem Bischof ein mitarbeitervertretungsrechtliches Gremium gegenüber gestellt werden soll, dessen Mitglieder dem Personenkreis selbst angehören, mit dessen Besonderheiten, insbesondere was die spezielle Aufgabenstellung und die Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche angeht kennen, mit dessen Interessenlage vertraut sind und auf diesem Hintergrund ein vertieftes Verständnis für diesen Personenkreis betreffende Leitungsentscheidungen aufzubringen befähigt sind.

Diese Ausgangslage würde ausgehebelt, ja konterkariert, wenn sich das Leitungsorgan hinsichtlich aller von ihm getroffenen Entscheidungen nicht mit der Sondervertretung, sondern einem anderen Gremium wie der Gesamtmitarbeitervertretung auseinandersetzen müsste, das nicht die besondere Qualifikation wie die Sondervertretung hat.

- D. Nachdem aufgrund der vorstehend ausgeführten Erwägungen eine Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 unter dem Gesichtspunkt der Versetzung an eine andere Einrichtung an den die Mitarbeiter K. und P. sowie die Mitarbeiterin M. betreffenden personellen Maßnahmen ausscheidet, kann folgendes dahin stehen:
- Ob bei den Mitarbeitern K. und P. das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 schon deshalb nicht greift, weil sie an Einrichtungen, nämlich das Berufsbildungszentrum S. bzw. die Schule in K., versetzt wurden, die keine Einrichtungen des Bistums Trier sind, sondern Dienststellen eines anderen nichtkirchlichen Rechtsträgers sind – oder ob gleichwohl der Sondervertretung das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 zuzubilligen ist, weil gem. § 44 Abs. 1 gerade für solche Mitarbeiter, die einer Einrichtung eines anderen Rechtsträgers zugeordnet sind, die (personelle) Zuständigkeit der Sondervertretung bestimmt ist. Es wäre widersprüchlich, der Sondervertretung gerade dieses Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1

- Nr. 5 vorzuenthalten, wenn und weil eine Zuordnung (Abordnung oder Versetzung) zu einer Einrichtung eines anderen Rechtsträgers vorliegt.
- Ob es im Hinblick auf die in § 39 Abs. 1 Nr. 5 angelegte Ausnahmeregelung, nämlich Nichtgreifen des Beteiligungsrechtes auch der Sondervertretung in Form der Zustimmung bzgl. Mitarbeitern für pastorale Dienste und religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung und Beauftragung bedürfen, darauf ankommt, ob und dass die konkrete Tätigkeit bei der „abgebenden“ Einrichtung oder bei der „aufnehmenden“ Einrichtung oder bei beiden im pastoralen Dienst oder in der religiösen Unterweisung erfolgt und der bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf und wann mithin lediglich das Beteiligungsrecht nach § 33 Abs. 1 Nr. 5 (Anhörung und Mitberatung) greift.
- E. 1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. §§ 50 Abs. 6, 24 Abs. 1.
2. Die Zulassung der Revision für die klagende Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache. – Auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende Gesamt-Mitarbeitervertretung – mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 – 253936**

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. R.

gez. H.

gez. S.