

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 07.02.2023

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 32/22 Sp**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -

gegen

2. Caritas Betriebsträger GmbH

- Beklagte -

Weitere Beteiligte:

- zu 3): Gesamtmitarbeiterversetzung der Caritas Betriebsträger GmbH,
- zu 4): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums R., A.
- zu 5): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums E., B.
- zu 6): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums J., B.
- zu 7): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums M., B.
- zu 8): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums E., D.
- zu 9): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums H., F.
- zu 10): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums E., G.
- zu 11): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums L., K.
- zu 12): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums C., K.
- zu 13): Mitarbeiterversetzung des Katholischen Altenzentrums L.
- zu 14): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums B., L.
- zu 15): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums J. und M., L.
- zu 16): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums J., L.
- zu 17): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums U., N.
- zu 18): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums V., P.
- zu 19): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums M., S.
- zu 20): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums B., I.
- zu 21): Mitarbeiterversetzung des Caritas Altenzentrums M., W.
- zu 22): Mitarbeiterversetzung des Caritas Förderzentrums P., Z.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 07.02.2023 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. B. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die Auslagen im vorliegenden Verfahren zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage der originären Zuständigkeit der örtlichen Mitarbeitervertretung der klagenden Einrichtung (im Folgenden: MAV) oder der Gesamt-Mitarbeitervertretung (im Folgenden: G-MAV) für den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Klägerin des vorliegenden Verfahrens ist die MAV des Caritas Förderzentrum L. mit Sitz in L.. Die Beklagte, mit Sitz in S., ist die Trägerin dieser Einrichtung. Die Beklagte ist als Betriebsträgersgesellschaft zuständig für insgesamt 24 Einrichtungen im Bereich des Bistums Speyer. In 18 dieser Einrichtungen bestehen örtliche MAVen. Für den Gesamtbereich ist eine G-MAV gebildet.

Die Beklagte hat sich nach mehrjährigen Verhandlungen mit der G-MAV auf eine Dienstvereinbarung über die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (siehe im Einzelnen: Bl. 227 bis 237 d.A.) verständigt. Nach Abschluss der finalen Verhandlungen hat im Hinblick auf damalige Pandemiezeiten auf Seiten der G-MAV die Vorsitzende am 14.12.2021 ohne formelle Beschlussfassung des Gesamtgremiums zum Abschluss der

Dienstvereinbarung die fragliche Vereinbarung unterzeichnet. Nach Feststellung dieser formellen Vorgehensweise hat im Laufe des vorliegenden Prozessverfahrens die G-MAV auf einer Delegiertenversammlung in einer Präsenzsitzung vom 18.10.2022 mit Mehrheitsbeschluss (43 Ja-Stimmen von 61 anwesenden Stimmen) der vorgenannten Dienstvereinbarung zugestimmt. Die Anzahl der Stimmen der einzelnen MAVen richtet sich nach der Größe ihrer Einrichtung.

Im vorliegenden Klageverfahren verlangt die Klägerin die Unterlassung der Anwendung der fraglichen Dienstvereinbarung in ihrer Einrichtung, weil sie als örtliche MAV und nicht die G-MAV nach der gesetzlichen Regelung von § 24 Abs. 6 MAVO Speyer zum Abschluss der fraglichen Dienstvereinbarung in ihrer Einrichtung zuständig sei, da die Materie nach ihrem Inhalt nur von ihr als MAV geregelt werden könne. Es bestehe keine Notwendigkeit für eine nur ausnahmsweise anzunehmende Regelungsbefugnis der G-MAV. Die von der Beklagten angeführten Gründe für eine einrichtungsübergreifende Dienstvereinbarung mögen zwar aus deren Sicht wünschenswert oder zweckmäßig sein. Notwendig im Sinne eines Nicht-Regeln-Könnens von § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO seien sie aber nicht.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Anwendung der von dieser am 14.12.2021 unterzeichneten Dienstvereinbarung über die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (DV IuK) für die Einrichtung Caritasförderzentrum L. zu unterlassen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte – wie die beige ladene G-MAV – sind jeweils der Auffassung, dass nur die G-MAV zum Abschluss der bistumsweit geltenden Dienstvereinbarung zuständig sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die zu den Sitzungsniederschriften vom 20.09.2022 und vom 07.02.2023 getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

In der Sache ist die Klage unbegründet.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Unterlassung der Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung vom 14.12.2021 in der Einrichtung der Klägerin.

Die im Bereich der Beklagten gebildete G-MAV war zuständig, mit der Beklagten eine auch die Einrichtung der Klägerin erfassende Dienstvereinbarung zur Regelung über die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien abzuschließen. Insbesondere ist die Klägerin selbst nicht befugt, mit diesem Regelungsinhalt eine eigene Dienstvereinbarung mit der Beklagten anzustreben.

Unschädlich ist im Streitfalle, dass die fragliche Dienstvereinbarung am 14.12.2021 ohne vorherigen Beschluss des Gremiums von der Vorsitzenden unterzeichnet worden ist, weil der Fehler mit Rückwirkung durch Beschluss der G-MAV vom 18.10.2022 (Bl.222 bis 224 d.A.) geheilt worden ist. Zwar war die ursprünglich am 14.12.2021 von der Vorsitzenden der G-MAV unterzeichnete Dienstvereinbarung nicht wirksam abgeschlossen worden. Eine von der G-MAV-Vorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung ohne Beschluss des Gremiums kann der G-MAV nicht nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden. Die G-MAV-Vorsitzende gibt gem. § 14 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 24

Abs. 9 MAVO für ihr Gremium die rechtsgeschäftliche Erklärung ab. Zuvor bedarf es aber eines entsprechenden Beschlusses des vertretenen Gremiums, das der Vorsitzenden vorgibt, welche zustimmenden Erklärungen sie als Vertreterin abzugeben hat. Fehlt es an einem Beschluss, dann gibt die G-MAV-Vorsitzende keine wirksame Erklärung ab. Eine solche Erklärung ist aber nicht endgültig, sondern entsprechend § 177 Abs. 1 BGB nur schwebend unwirksam mit der Folge, dass der Mangel nachträglich mit Rückwirkung geheilt werden kann. Eine zeitliche Grenze für die Heilung gibt es grundsätzlich nicht (BAG v. 8.2.2022 – 1 AZR 233/21, NZA 2022, 924). Die zu § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergangene Entscheidung des BAG kann zur inhaltsgleichen Regelung von § 14 Abs. 1 Satz 4 MAVO übernommen werden (ebenso Joussen in ZMV 2022, 289). Die G-MAV war im Termin vom 18.10.2022 auch beschlussfähig i.S.v. § 14 Abs. 5, § 24 Abs. 9 MAVO, da laut Protokoll weit mehr als die Hälfte (61 von 94 Stimmen) der Mitglieder der G-MAV am 18.10.2022 anwesend waren.

Soweit die Klägerin erstmals im Schriftsatz vom 06.02.2023 – einen Tag vor dem Verhandlungstermin – pauschal die Einhaltung von Formalien in der Sitzung der G-MAV vom 18.10.2022 bestritten hat, war dieses Bestreiten nicht entscheidungserheblich. Im Verhandlungstermin vom 07.02.2023 hat das Mitglied der G-MAV, Frau E., glaubhaft vorgetragen, die Frage der Ladung von Ersatzmitgliedern habe sich bei den Ladungen zum Termin vom 18.10.2022 nicht gestellt, weil die Ladungen nicht an Einzelpersonen, sondern an die jeweiligen MAVen gegangen sind. Diese entsenden gem. § 24 Abs. 4 MAVO ein Mitglied. Im Übrigen reicht vorliegend ein allgemeines bloßes Bestreiten - mehr ins Blaue hinein - nicht aus. Das Protokoll über die Sitzung der G-MAV ist ein wichtiges Dokument mit einem hohen Beweiswert in Bezug auf die darin protokollierte Beschlussfassung (Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl., § 14 Rz 68 f; BAG v. 30.09.2014, 1 ABR 32/13, NZA 2015, 370). Die Feststellungen in einem ordnungsgemäßen Sitzungsprotokoll sind nur durch einen konkreten Sachvortrag zu präzisen Einzelfragen zu erschüttern (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., § 58 Rz 64 m.w.N.). Diese

Grundsätze werden vorliegend noch verstärkt durch § 6 Nr. 3 Satz 7 der Geschäftsordnung der G-MAV. Danach gilt das Protokoll als genehmigt, wenn nicht binnen 4 Wochen nach Versand schriftliche Einwände dagegen von den Mitgliedern der G-MAV geltend gemacht werden. Das ist vorliegend nicht geschehen, auch nicht von einem Mitglied der Klägerin. Wie die Klägerin selbst im Verhandlungstermin vom 07.02.2023 hat vortragen lassen, ist das Protokoll den Mitgliedern in den ersten Tagen im Dezember 2022 noch vor dem 08.12.2022 zugegangen, Einwände gab es keine, weder innerhalb noch außerhalb der 4-Wochen-Frist. Die Kammer ist daher davon überzeugt, dass ein ordnungsgemäßer Beschluss durch die G-MAV mit den im Protokoll enthaltenen Feststellungen am 18.10.2022 ergangen ist.

Dieser Beschluss ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden, weil vorliegend die G-MAV für die fragliche Dienstvereinbarung zuständig war.

Grundsätzlich ist für den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die in der MAVO normierten einschlägigen Mitbestimmungsrechte gem. § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO die örtliche MAV zuständig. Deren Mitglieder wurden von den Bediensteten der Einrichtung unmittelbar in einem demokratisch ausgestalteten Wahlverfahren zu ihrer Repräsentation gewählt. Demgegenüber haben die Bediensteten der Einrichtung nach § 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO nur mittelbar Einfluss auf die personelle Zusammensetzung der G-MAV. Von daher ist die G-MAV gem. § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO nur zuständig in Angelegenheiten der MAVO, soweit diese die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese Angelegenheiten nicht durch die einzelnen MAVen in ihren Einrichtungen geregelt werden können (vgl. Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24, Rz 64 ff.).

Wie im Anwendungsbereich von § 50 BetrVG so gilt auch aufgrund des identischen Wortlautes der beiden Normen im Bereich der MAVO der Grundsatz der strikten Zuständigkeitstrennung (vgl. BAG v. 14.11.2006 –

1 ABR 4/06; BAG v. 17.1.2012 – 1 ABR 45/10, NZA 2012, 687). Es gibt in einem Mitbestimmungskomplex – insbesondere geprägt durch einen einheitlichen Lebenssachverhalt zu einem bestimmten Mitbestimmungstatbestand – keine parallelen Zuständigkeiten zwischen MAV und G-MAV. Entweder gehört bei einer einheitlichen Angelegenheit eine Regelungsangelegenheit in toto in den Aufgabenbereich der örtlichen MAV oder in die Kompetenz der G-MAV. Immer nur eine davon kann bei einem einheitlichen Lebenssachverhalt für alles zuständig sein. Eine dritte Möglichkeit gibt es nicht. Von daher ist die Auffassung der Klägerin und einer Reihe von beige-ladenen anderen örtlichen MAVen unzutreffend, dass für einzelne Bereiche bei der fraglichen Dienstvereinbarung möglicherweise die G-MAV zuständig sein könnte und für eine Fülle von Teilaspekten die klagende örtliche MAV. Für den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem Regelungsbereich Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien ist die G-MAV für den Gesamtkomplex originär umfassend zuständig. Die Beklagte und die G-MAV durften sich nicht auf einen gewissen Rahmen über Teilaspekte der zustimmungspflichtigen Materie beschränken. Dabei kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die G-MAV und die Dienstgeberin überhaupt befugt wären, eine allein durch die G-MAV mitbestimmte Angelegenheit zwar zu regeln, zugleich aber im Wege einer Öffnungsklausel einzelne Teilaspekte auf eine oder alle örtlichen MAV zu übertragen. Einen derartigen substanziellen Verzicht der G-MAV haben die Partner der fraglichen Dienstvereinbarung nicht vereinbart. In gleicher Weise ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn es – was vorliegend insbesondere von der Klägerin geltend gemacht wird – bei einrichtungsübergreifenden Angelegenheiten häufig Detailfragen gibt, die für mehrere Einrichtungen unterschiedlich geregelt werden können. Auch in solchen Fällen ist eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht nach Regelungsinhalten aufzuspalten in Teile, die in die Zuständigkeit der G-MAV fallen und solche, für die eine einzelne örtliche MAV zuständig sein soll. Gerechtfertigt und geboten ist eine Differenzierung der Zuständigkeiten nur dann, wenn es sich um unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände handelt, die in die Zuständigkeit

von verschiedenen MAV-Vertretungsgremien fallen. Innerhalb eines Mitbestimmungstatbestands – markiert durch einen bestimmten Lebenssachverhalt – ist dagegen eine Aufspaltung der Zuständigkeiten auf mehrere Organe der MAVO nicht möglich.

Eine Aufspaltung wäre mit den Erfordernissen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht vereinbar. Insbesondere wäre innerhalb eines Mitbestimmungstatbestands häufig eine Abgrenzung der Regelungen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten kaum zuverlässig möglich (vgl. BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399, 403) und zudem in der Handhabung eher praxisfern. Wäre zudem die Rechtsauffassung der Klägerin richtig, dann bliebe de facto - außer den gesetzlich genannten - nahezu keine Mitbestimmungsangelegenheit, für die wegen nahezu stets denkbarer (unbedeutender) bestimmter Teilregelungen die örtliche MAV nicht zuständig wäre. Eine solche Auslegung kann auch im Bereich von § 24 Abs. 6 MAVO mit der Schaffung einer G-MAV und einer erweiterten G-MAV nicht der Sinn der gesetzlichen Bestimmungen sein. Mit gewaltigem Aufwand im Mitbestimmungsbereich Gremien auf Mitarbeiterseite zu schaffen, die kompetenzmäßig (nahezu) bedeutungslos sind, entspricht nach den Regelungen in der Grundordnung und der MAVO nicht dem Geiste einer effektiven Mitbestimmung durch die Bediensteten. Es bedarf daher - wie bei § 50 BetrVG - ohne den Gesetzeswortlaut aus den Augen zu verlieren auch im Bereich der MAVO anderer Abgrenzungskriterien.

Bei dem gesamten Regelwerk der fraglichen Dienstvereinbarung handelt es sich – geprägt durch einen einheitlichen Lebenssachverhalt – um eine „Angelegenheit“ i. S. v. § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO. Die Regelungen über die Einführung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien fallen unter den einheitlichen Mitbestimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO. Es handelt sich um die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt und geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen. Allein die Geeignetheit begründet schon die Mitbestimmungspflicht.

Gesetzliche Voraussetzung nach § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO für die originäre Zuständigkeit der G-MAV ist, dass in einem Unternehmen von einer Angelegenheit mindestens zwei Einrichtungen betroffen sein müssen. Vorliegend sind alle 24 Einrichtungen im Bereich der Beklagten von dem Regelungswerk betroffen. Daneben müssen die örtlichen MAVen (solche sind in 18 der vorgenannten Einrichtungen gebildet) außerstande sein, diese Angelegenheit innerhalb ihres Bereichs zu regeln. Letzteres ist nach der Rechtsprechung des BAG anzunehmen nicht nur bei objektiver oder subjektiver Unmöglichkeit, sondern auch bei einem zwingenden Erfordernis für eine einrichtungsübergreifende Regelung. Ein zwingendes Erfordernis in diesem Sinne stellt auf eine wertende Betrachtung des jeweiligen Beteiligungsrechts ab. Ein solches Erfordernis kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben, wobei Inhalt und Zweck des Mitbestimmungsrechts zu berücksichtigen sind. Die G-MAV ist zuständig, wenn sich eine unterschiedliche Regelung in den einzelnen Einrichtungen sachlich nicht rechtfertigen lässt. Als sachlich gerechtfertigt in diesem Sinne und gegen die originäre Zuständigkeit der MAV hat die Rechtsprechung etwa angesehen: Die Natur der Sache (BAG NZA 1989, 479), Zweckmäßigkeitserwägungen (BAG NZA 2007, 1245), unternehmerische wirtschaftliche Dienstgeberinteressen oder Kosten- und Koordinierungsinteressen (BAG NZA 2011, 171), eine Gleichbehandlungspflicht (BAG NZA 2011, 642) oder ein Ausgleich zwischen den Interessen der einzelnen MAVen.

Durch diese Rechtsprechung wurden bei einzelnen Mitbestimmungskomplexen eine Reihe von Regelungsbereichen herausgearbeitet, die auch in der Literatur als maßgebend angesehen werden (vgl. etwa Annuß in Richardi, BetrVG, 17. Aufl., § 50 Rzn 19 ff.; Koch in Erfurter Kommentar, 18. Aufl., BetrVG, § 50 Rzn 4 ff.; Nebendahl in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band III, 5. Aufl., Rz 49 ff., jeweils m.w.N).

In diesem Zusammenhang entspricht es weitgehend einhelliger Auffassung, dass die Schaffung von einrichtungsübergreifend oder unternehmensweit eingesetzten technischen Kontrolleinrichtungen i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (im Bereich der MAVO Speyer entspricht dies der gesetzlichen Norm von § 36 Abs. 1 Nr. 9) aufgrund der technisch gebotenen Anwendung in die Zuständigkeit des Gesamt-Betriebsrats fällt (BAG v. 14.09.1984 – 1 ABR 23/82; Fitting BetrVG, 29.Aufl., § 50 Rz. 41). Dies ist für die Einführung eines unternehmensweit genutzten Systems der elektronischen Datenverarbeitung ebenso anerkannt (BAG v. 25.09.2012 – 1 ABR 45/11; NZA 2013, 275) wie für die Einführung einer unternehmenseinheitlichen Telefonanlage (BAG v. 11.11.1998 – 7 ABR 47/97; NZA 1999, 947) oder eines unternehmensweiten Reservierungssystems für Flüge (BAG v. 30.08.1995 – 1 ABR 4/95). Auf die Rechtsprechung zu § 50 Abs. 1 BetrVG kann im Bereich der MAVO wegen der in beiden Rechtsordnungen Anwendung findenden identischen Grundsätze für die Gesetzesauslegung zurückgegriffen werden, da § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO nach seinem Wortlaut inhaltlich in den maßgeblichen Punkten § 50 Abs. 1 BetrVG entspricht (Urteil des erkennenden Gerichts v. 20.10.2020 – M 13/20 Sp; KAG Rottenburg-Stuttgart v. 27.09.2021 – AS 09/21).

Bei Anwendung der vorgenannten Grundsätze ist für die fragliche Dienstvereinbarung die G-MAV originär zuständig.

Die Nutzung der einheitlichen Informationstechnik beruht auf einer zentralen Entscheidung der Geschäftsführung auf der bistumsweiten Unternehmensebene. Alle 24 Einrichtungen der Beklagten werden mit einheitlicher Technik betrieben. Für alle Einrichtungen gilt ein einheitliches Qualitätsmanagement mit einer einheitlichen IT-Security. Stundenerfassungen werden für die Gehaltsabrechnungen bistumsweit einheitlich erfasst. Die Nutzung der Informationstechnik läuft zentral bei der EDV/Abteilung Facilitymanagement auf zentralen Servern. Die Beschaffung, Wartung, Modernisierung und Kontrolle von Schutzsoftware geschieht bistumsweit einheitlich und

zentral. Für das strikt zu beachtende Netzwerkkenwort gelten angesichts der gewollten Zentralisierung als Ausfluss einer Unternehmerentscheidung einheitliche Regelungen für alle Einrichtungen. Dies dient der Überschaubarkeit, Kontrolle und einem inneren und äußeren Schutz des Systems. Alle Verbindungen ins Internet laufen in allen Einrichtungen ausschließlich über eine zentrale Firewall. Die Schutzsoftware ist für alle Rechner und Laptops zentral administriert. Einzellizenzen gibt es in diesem Segment nicht. Die Beklagte hat diese Programme nicht selbst konfiguriert, sondern käuflich erworben bzw. zahlt Lizenzgebühren für ein einheitliches Produkt. Dann ist es in hohem Maße einleuchtend, wenn nicht sogar zwingend, dass diese Software auch bistumsweit einheitlich angewendet wird. Die Vorgaben für die Erstellung individueller Passwörter sind einheitlich. Für die Wahrung der Datensicherheit bedarf es zur effektiveren Kontrolle einheitlicher Vorgaben. Die Handhabung elektronischer Postfächer liegt im Verantwortungsbereich der zentralen EDV. Die Gestaltung der Datensicherheit muss entsprechend den stringenten Vorgaben der DSGVO durch die in diesem sensiblen Bereich angeordnete Zentralisierung effektiv einer besseren Kontrolle zugänglich sein.

All die vorgenannten Aspekte sprechen bei der anzustellenden Gesamtschau einer wertenden Betrachtung für eine einheitliche Gesamtregelung durch die bistumsweit agierende G-MAV. Der sensible Gesamtkomplex gehört angesichts der engen Verzahnung auch mittbestimmungsmäßig in eine Hand und muss einheitlich gehandhabt werden. Der vorliegende Sachverhalt impliziert keine Fakten, die von den allgemeinen von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen abzuweichen.

Soweit vorliegend einzelne örtliche MAVen im Vorfeld der Verhandlungen gem. § 24 Abs. 6 Satz 4 MAVO das „Verhandlungs“-mandat auf die G-MAV übertragen hatten, ist diese Delegation ins Leere gegangen, weil sie nur solche Fälle erfassen konnte, in denen die örtliche MAV der zuständige Partner für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist.

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. Fallübergreifende und durch den KAGH klärungsbedürftige abstrakte Rechtsgrundsätze hat das vorliegende Urteil nicht aufgestellt. Dass im Bereich der MAVO bei einem inhaltlich identischen Wortlaut der Normen auf die Rechtsprechung des BAG zum BetrVG zurückgegriffen werden kann, entspricht allgemein anerkannten Regeln der Gesetzesauslegung und ist durch das Revisionsgericht nicht erneut klärungsbedürftig.

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