

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Urteilssammlung der Jahre 2005 bis 2020

Bitte klicken Sie im Inhaltsverzeichnis auf die gewünschte Entscheidung,
Sie werden dann weitergeleitet.
Sollten Sie Fragen haben, können Sie gerne anrufen unter 0 61 31 – 253 9935.

Entscheidungen aus dem Jahr 2020:

- **KAG Mainz M 13/20 Sp**
Urteil vom 20.10.2020
Beratungskosten Rechtsanwalt wegen Verhandlungen über
Dienstvereinbarung Dienstplan, Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten _____ S. 19
- **KAG Mainz M 21/20 Tr**
Urteil vom 16.09.2020
Fehlerhafte Beteiligung nach § 30 MAVO
bei außerordentlicher Kündigung _____ S. 28
- **KAG Mainz M 25/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 01.09.2020
Kurzfristiger Widerruf des Teilnahmerechts
an Schulungsveranstaltungen _____ S. 35
- **KAG Mainz M 24/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 01.09.2020
Änderung des Verfahrens zur Zustimmung
der monatlichen Dienstpläne _____ S. 39
- **KAG Mainz M 02/20 Mz**
Urteil vom 24.06.2020
Aufhebung eines Beschlusses der Einigungsstelle _____ S. 45
- **KAG Mainz M 14/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 16.06.2020
Zugangsrecht zur Mitarbeiterversammlung für außerordentlich
gekündigte Mitarbeiterin nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage ____ S. 52
- **KAG Mainz M 45/19 Mz**
Urteil vom 10.03.2020
Teilnahmerecht der MAV an Betriebsbegehungen
nach dem Arbeitssicherheitsgesetz _____ S. 58

- **KAG Mainz M 40/19 Lb**
Urteil vom 10.03.2020
Anfechtung der Wahl für eine erweiterte Gesamt-MAV _____ S. 64
Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 26.11.2021 entschieden hat. KAGH M 03/2021
- **KAG Mainz M 10/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 06.03.2020
Dienstpläne _____ S. 76
- **KAG Mainz M 09/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 03.03.2020
Dienstpläne _____ S. 80
- **KAG Mainz M 08/20 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 27.02.2020
Fragebogen zur Führerscheinkontrolle _____ S. 84
- **KAG Mainz M 37/19 Lb**
Urteil vom 11.02.2020
Verstoß gegen Vergleich _____ S. 87
- **KAG Mainz M 01/20 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 17.01.2020
Gemeinsame Beratungssitzung aller Mitarbeitervertretungen _____ S. 92

Entscheidungen aus dem Jahr 2019:
--

- **KAG Mainz M 38/19 Lb**
Urteil vom 17.12.2019
Ermahnung gegen ein MAV-Mitglied _____ S. 94
- **KAG Mainz M 19/19 Lb**
Urteil vom 26.11.2019
Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung _____ S. 100
- **KAG Mainz M 25/19 Sp**
Beschluss vom 29.10.2019
Entscheidung über Auslagenerstattung nach Klagerücknahme
(§ 12 Abs. 2 analog) _____ S. 106
- **KAG Mainz M 30/19 Lb**
Urteil vom 16.10.2019
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Abmahnungen
gegen einen schwerbehinderten Menschen _____ S. 110

- **KAG Mainz M 35/19 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 18.10.2019**
Substantiierung des Sachvortrags _____ S. 114
- **KAG Mainz M 31/19 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 20.09.2019**
Untersagung Gehaltskürzung f. MAV-Vorsitzende _____ S. 118
- **KAG Mainz M 10/19 Sp
Urteil vom 18.06.2019**
Benennung eines Dienstgebervertreters _____ S. 122
- **KAG Mainz M 02/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 128
- **KAG Mainz M 03/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 134
- **KAG Mainz M 04/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 140
- **KAG Mainz M 05/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 148
- **KAG Mainz M 06/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 156
- **KAG Mainz M 07/19 Mz
Urteil vom 25.04.2019**
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 162
- **KAG Mainz M 13/19 Mz -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 29.03.2019**
Parkplatzordnung _____ S. 170
- **KAG Mainz M 29/18 Sp
Urteil vom 26.03.2019**
Mitbestimmung bei der Übertragung von Tätigkeiten _____ S. 175

- **KAG Mainz M 09/19 Sp -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 20.02.2019**
Teilnahme eines MAV-Mitglieds an einer Fachtagung
zum kirchlichen Arbeitsrecht _____ S. 182
- **KAG Mainz M 20/18 Sp
Urteil vom 17.01.2019**
Existenz eines Wirtschaftsausschusses _____ S. 189

Entscheidungen aus dem Jahr 2018:
--

- **KAG Mainz M 26/18 Sp -ewVfg
Einstweilige Verfügung vom 06.12.2018 -**
Abgrenzung der Zuständigkeit MAV / Gesamt-MAV bei
Ausgliederung eines Betriebsteils _____ S. 194
- **KAG Mainz M 18/18 Tr
Beschluss vom 23.10.2018**
Einstellung des Verfahrens nach Klagerücknahme _____ S. 201
- **KAG Mainz M 09/18 Sp
Urteil vom 02.10.2018**
Unterlassung von Behinderung der Amtsausübung _____ S. 202
- **KAG Mainz M 10/18 Sp
Urteil vom 02.10.2018**
Zustimmung zur Einstellung _____ S. 210
- **KAG Mainz M 01/18 Sp
Urteil vom 22.05.2018**
Unterlassung _____ S. 215
- **KAG Mainz M 05/18 Sp -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 19.04.2018**
Unterlassung von Rückgruppierungsmaßnahmen _____ S. 220
- **KAG Mainz M 15/17 Lb
Urteil vom 15.02.2018**
Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b Anl. 33 AVR _____ S. 226
- **KAG Mainz M 16/17 Mz
Urteil vom 15.02.2018**
Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 nach § 12 TVöD _____ S. 232

Entscheidungen aus dem Jahr 2017:

- **KAG Mainz M 09/17 Lb**
Urteil vom 25.10.2017
Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung_____ S. 242
- **KAG Mainz M 08/17 Lb**
Urteil vom 15.08.2017
Untersagung der beabsichtigten Aufnahme einer Nebentätigkeit_____ S. 251
- **KAG Mainz M 05/17 Tr -ewVfg-**
Beschluss sofortige Beschwerde vom 28.04.2017
Umstellung IT-Infrastruktur_____ S. 259
- **KAG Mainz M 05/17 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 07.04.2017 -
Umstellung IT-Infrastruktur_____ S. 262
- **KAG Mainz M 01/17 Tr**
Urteil vom 21.03.2017
Anzahl der noch zu gewährenden Schulungstage_____ S. 268
- **KAG Mainz M 03/17 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 21.02.2017
Teilnahme eines MAV-Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung_____ S. 274

Entscheidungen aus dem Jahr 2016:

- **KAG Mainz M 16/16 Sp**
Urteil vom 07.12.2016
Durchführung des Beteiligungsverfahrens_____ S. 279
[Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 15.04.2016 entschieden hat. KAGH M 09/2015](#)
- **KAG Mainz M 21/16 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 27.10.2016 -
Wahrnehmung der MAV-Tätigkeit während eines eingeschränkten Beschäftigungsverbot_____ S. 287

- **KAG Mainz M 11/16 Lb**
Urteil vom 04.10.2017
Zustimmungsersetzung wegen Befristung_____ S. 293
[Gegen dieses Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt,](#)
[die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit Beschluss vom 12.01.2017,](#)
[Az KAGH M 09/2016, als unzulässig verworfen hat.](#)

- **KAG Mainz M 08/16 Lb**
Urteil vom 16.08.2016
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 300

- **KAG Mainz M 07/16 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 25.05.2016 -
Mitbestimmung bei neuer Telefonanlage_____ S. 308

- **KAG Mainz M 60/15 Sp**
Urteil vom 17.02.2016
Mitarbeiterstatus bei einem Werksvertrag_____ S. 314

- **KAG Mainz M 66/15 Sp**
Urteil vom 17.02.2016
Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung_____ S. 323
[Gegen dieses Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt,](#)
[die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit Beschluss vom 08.07.2016,](#)
[Az KAGH M 05/2016, als unbegründet zurückgewiesen hat.](#)

- **KAG Mainz M 63/15 Tr**
Urteil vom 19.01.2016
Ausschluss aus der MAV_____ S. 331

- **KAG Mainz M 64/15 Tr**
Urteil vom 19.01.2016
Behinderung der MAV-Arbeit_____ S. 342

- **KAG Mainz M 01/16 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 18.01.2016-
Umfang der Teilnahme von MAV-Mitgliedern an Gerichtsverhandlung___ S. 348

Entscheidungen aus dem Jahr 2015:
--

- **KAG Mainz M 67/15 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 01.12.2015
Informationsveranstaltung_____ S. 353

- **KAG Mainz M 52/15 Mz**
Urteil vom 21.09.2015
Unterrichtung über Betriebsübergang_____ S. 358
[Gegen dieses Urteil wurde Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision eingelegt, über die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 15.04.2016 entschieden hat. KAGH M 09/2015](#)

- **KAG Mainz M 56/15 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 30.06.2015
Untersagung des Ausspruchs einer ordentlichen Kündigung durch die MAV wegen behaupteter unzureichender Unterrichtung_____ S. 364

- **KAG Mainz M 53/15 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 02.06.2015
Fallbezogene Freistellung für MAV-Arbeit_____ S. 369

- **KAG Mainz M 49/15 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 08.05.2015
Freistellung für Schulung_____ S. 372

- **KAG Mainz M 44/15 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 10.04.2015
Freistellung für Fortbildung_____ S. 378

- **KAG Mainz M 39/14 Tr**
Urteil vom 08.04.2015
Zustimmungsersetzung zur Einstellung_____ S. 384

- **KAG Mainz M 40/14 Tr**
Urteil vom 08.04.2015
Zustimmungsersetzung zur Einstellung_____ S. 393

- **KAG Mainz M 37/14 Lb**
Urteil vom 30.03.2015
Zustimmungsersetzung zur Einstellung_____ S. 402

- **KAG Mainz M 42/15 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 16.03.2015
Abordnung_____ S. 412

Entscheidungen aus dem Jahr 2014:
--

- **KAG Mainz M 31/14 Tr**
Urteil vom 27.11.2014
Abberufung eines Mitglieds aus der Gesamt-MAV)_____ S. 417

- **KAG Mainz M 32/14 Tr**
Urteil vom 27.11.2014
Zustimmungsersetzung zur Einstellung _____ S. 429

- **KAG Mainz M 36/14 Sp**
Beschluss vom 19.11.2014
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung _____ S. 437

- **KAG Mainz M 21/14 Tr**
Urteil vom 04.11.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 439

- **KAG Mainz M 29/14 Tr**
Urteil vom 04.11.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 446

- **KAG Mainz M 27/14 Tr**
Urteil vom 04.11.2014
Einführung von Software _____ S. 453

- **KAG Mainz M 20/14 Tr**
Urteil vom 04.11.2014
Presseerklärung auf Homepage _____ S. 459
[Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der
Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 20.11.2015 entschieden hat.
KAGH M 13/14](#)

- **KAG Mainz M 34/14 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 16.10.2014
Einführung von Software _____ S. 473

- **KAG Mainz M 30/14 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 10.09.2014
Abberufung eines Mitglieds aus der Gesamt-MAV _____ S. 479

- **KAG Mainz M 15/14 Tr**
Urteil vom 17.07.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung _____ S. 484
[Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der
Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 20.02.2015 entschieden hat.
KAGH M 10/13](#)

- **KAG Mainz M 16/14 Tr**
Urteil vom 17.07.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 492
[Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 20.02.2015 entschieden hat.](#)
[KAGH M 09/13](#)
- **KAG Mainz M 22/14 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 07.07.2014
Freistellung für Fortbildung_____ S. 500
- **KAG Mainz M 17/14 Tr -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 28.04.2014
Presseerklärung auf Homepage_____ S. 508
- **KAG Mainz M 25/13 Mz**
Urteil vom 20.03.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 519
- **KAG Mainz M 26/13 Mz**
Urteil vom 20.03.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 529
- **KAG Mainz M 27/13 Mz**
Urteil vom 20.03.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 539
- **KAG Mainz M 16/13 Mz**
Urteil vom 16.01.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 545
- **KAG Mainz M 18/13 Mz**
Urteil vom 16.01.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 557
- **KAG Mainz M 23/13 Mz**
Urteil vom 16.01.2014
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 566

Entscheidungen aus dem Jahr 2013:
--

- **KAG Mainz M 17/13 Tr**
Urteil vom 12.12.2013
Freistellung des MAV-Vorsitzenden_____ S. 574

- **KAG Mainz M 14/13 Mz**
Urteil vom 26.11.2013
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 583
- **KAG Mainz M 12/13 Lb**
Anerkenntnisurteil vom 28.11.2013
Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
und Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis_____ S. 593
- **KAG Mainz M 21/13 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 15.10.2013
Dienstpläne_____ S. 595
- **KAG Mainz M 10/13 Tr**
Urteil vom 23.08.2013
Anfechtung Mitarbeitervertretungswahl_____ S. 599
- **KAG Mainz M 07/13 Tr**
Urteil vom 23.08.2013
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 607
- **KAG Mainz M 06/13 Tr**
Urteil vom 23.08.2013
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 615
- **KAG Mainz M 09/13 Mz**
Anerkenntnisurteil vom 17.07.2013
Zustimmung zu Informationsveranstaltungen_____ S. 623

Entscheidungen aus dem Jahr 2012:
--

- **KAG Mainz M 29/12 Sp**
Urteil vom 11.12.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 625
- **KAG Mainz M 19/12 Tr**
Urteil vom 11.12.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 631
[Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt, über die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof am 07.06.2013 entschieden hat.](#)
[KAGH M 04/13](#)

- **KAG Mainz M 05/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 641
- **KAG Mainz M 06/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 649
- **KAG Mainz M 07/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 658
- **KAG Mainz M 08/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 667
- **KAG Mainz M 09/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 675
- **KAG Mainz M 11/12 Mz**
Urteil vom 25.09.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 684
- **KAG Mainz M 12/12 Mz**
Urteil vom 21.08.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 694
- **KAG Mainz M 27/12 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 02.08.2012
Zugangsrecht eines MAV-Mitgliedes_____ S. 703
- **KAG Mainz M 25/12 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 18.07.2012
Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis_____ S. 709
- **KAG Mainz M 21/11 Tr**
Urteil vom 26.06.2012
Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung_____ S. 713
- **KAG Mainz M 13/11 Lb**
Urteil vom 19.03.2012
Anwendung MAVO Limburg_____ S. 721

- **KAG Mainz M 14/12 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 728

- **KAG Mainz M 03/12 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 731

- **KAG Mainz M 37/11 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 734

- **KAG Mainz M 36/11 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 737

- **KAG Mainz M 35/11 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 740

- **KAG Mainz M 33/11 Sp**
Beschluss vom 16.03.2012
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 743

- **KAG Mainz M 20/11 Tr**
Urteil vom 09.02.2012
Eingruppierung_____ S. 746

- **KAG Mainz M 30/11 Tr**
Urteil vom 26.01.2012
Eingruppierung_____ S. 758

- **KAG Mainz M 28/11 Lb**
Urteil vom 12.01.2012
"Einkehrtag" als beteiligungspflichtige Veranstaltung_____ S. 766

Entscheidungen aus dem Jahr 2011:
--

- **KAG Mainz M 22/11 Tr**
Urteil vom 17.11.2011
Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit_____ S. 771

- **KAG Mainz M 17/11 Tr**
Urteil vom 03.11.2011
Beteiligung bei Versetzung _____ S. 780

- **KAG Mainz M 03/11 Tr**
Urteil vom 20.10.2011
Beteiligung betr. Lage der täglichen Arbeitszeit _____ S. 790

- **KAG Mainz M 15/11 Lb**
Urteil vom 20.10.2011
Eingruppierungen _____ S. 799

- **KAG Mainz K 10/11 Lb**
Urteil vom 18.08.2011
Freistellung der Mitglieder der KODA-Arbeitnehmerseite für
von einer Gewerkschaft angebotenen Schulungsveranstaltung _____ S. 808

- **KAG Mainz M 06/11 Tr**
Urteil vom 18.08.2011
Zustimmungsersetzung zu Einstellung _____ S. 815

- **KAG Mainz M 05/11 Tr**
Urteil vom 18.08.2011
Vorlage von Unterlagen anlässlich Einstellung _____ S. 830

- **KAG Mainz M 08/11 Mz**
Urteil vom 11.08.2011
Vom Dienstgeber herausgegebene "Hinweise auf die
Rechtsslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung
für MAV-Tätigkeit und Anweisung über die Ab- und
Rückmeldepflicht bei Ausführung der MAV-Tätigkeit" _____ S. 837

- **KAG Mainz M 07/11 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 08.04.2011
Vom Dienstgeber herausgegebene "Hinweise auf die
Rechtsslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung
für MAV-Tätigkeit und Anweisung über die Ab- und
Rückmeldepflicht bei Ausführung der MAV-Tätigkeit" _____ S. 863

- **KAG Mainz M 38/10 Tr**
Urteil vom 20.01.2011
Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung
im Bistum Trier bei Versetzung _____ S. 872

- **KAG Mainz M 30/10 Tr**
Urteil vom 20.01.2011
Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung
im Bistum Trier bei Versetzungen _____ S. 883

Entscheidungen aus dem Jahr 2010:
--

- **KAG Mainz M 20/10 Lb**
Urteil vom 25.11.2010
Kostenübernahme für Beiziehung sachkundiger Person _____ S. 895
- **KAG Mainz M 29/10 Lb**
Urteil vom 25.11.2010
Höhergruppierung _____ S. 902
- **KAG Mainz M 39/10 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 28.12.2010
Kostenübernahme für Beratung und Vertretung in einem
Verfahren wegen Betriebsübergangs _____ S. 910
- **KAG Mainz M 35/10 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 24.10.2010
Beiziehung einer fachkundigen Person zum Vortrag
mit dem Thema "Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung"
in einer Mitarbeiterversammlung _____ S. 914
- **KAG Mainz M 24/10 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 28.06.2010
Schließung eines Bistumshauses _____ S. 920
- **KAG Mainz M 18/10 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 09.06.2010
Verlegung der Räumlichkeiten von Mitarbeitervertretungen _____ S. 927
- **KAG Mainz M 17/10 Lb -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 09.06.2010
Verlegung der Räumlichkeiten von Mitarbeitervertretungen _____ S. 932
- **KAG Mainz M 15/10 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 30.05.2010
Auswertung von Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter _____ S. 937
- **KAG Mainz M 06/10 Mz**
Anerkenntnis-Urteil vom 26.05.2010
Schließung einer Schulküche _____ S. 944

- **KAG Mainz M 09/10 Mz -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 30.04.2010**
Auswertung von Internetdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter _____ S. 946
- **KAG Mainz M 04/10 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 25.04.2010**
Beteiligung bei ordentlicher Kündigung _____ S. 953
- **KAG Mainz M 01/10 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 25.01.2010**
Umstellung auf Realnamen bei Onlineberatungssystem _____ S. 960

Entscheidungen aus dem Jahr 2009:
--

- **KAG Mainz M 24/09 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 14.12.2009**
Anberaumung eines Dienstgesprächs _____ S. 967
- **KAG Mainz M 19/09 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 21.08.2009**
Versetzung _____ S. 973
- **KAG Mainz M 12/09 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 10.06.2009**
Neufestlegung von Arbeitszeiten _____ S. 977
- **KAG Mainz M 29/08 Lb
Urteil vom 29.01.2009**
Mittel des Bistums für Einrichtung einer Homepage der
MAV-Gremien im Internet _____ S. 982
- **KAG Mainz M 13/08 Mz
Beschluss vom 29.01.2009**
Entscheidung über die Beschwerde wegen
Nichtzulassung der Revision _____ S. 988
- **KAG Mainz M 14/08 Mz
Beschluss vom 29.01.2009**
Entscheidung über die Beschwerde wegen
Nichtzulassung der Revision _____ S. 994

- **KAG Mainz M 13/08 Mz**
Beschluss vom 06.01.2009
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 1000
- **KAG Mainz M 14/08 Mz**
Beschluss vom 06.01.2009
Beauftragung von Rechtsanwälten zur Wahrung der
Rechte der Mitarbeitervertretung_____ S. 1005

Entscheidungen aus dem Jahr 2008:
--

- **KAG Mainz M 22/08 Tr**
Urteil vom 10.12.2008
Zuständigkeit von Mitarbeitervertretungen bei Versetzung
von einer Einrichtung in eine andere_____ S. 1010
- **KAG Mainz M 26/08 Lb**
Urteil vom 30.10.2008
Eingruppierung Kirchenmusiker_____ S. 1018
- **KAG Mainz M 24/08 Tr**
Beschluss vom 24.11.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1025
- **KAG Mainz M 25/08 Tr**
Beschluss vom 16.10.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1029
- **KAG Mainz M 21/08 Tr**
Beschluss vom 16. 10.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1032
- **KAG Mainz M 15/08 Tr**
Urteil vom 14.08.2008
Vorlage des Verzeichnisses der Schwerbehinderten
und der Anzeige an die Bundesagentur für Arbeit_____ S. 1035
- **KAG Mainz M 14/08 Mz**
Urteil vom 14.08.2008
Zustimmungsersetzung zu Rückgruppierung_____ S. 1045
- **KAG Mainz M 13/08 Mz**
Urteil vom 14.08.2008
Zustimmungsersetzung zu Rückgruppierung_____ S. 1055

- **KAG Mainz M 16/08 Lb**
Urteil vom 17.07.2008
Zustimmungsersetzung zu Eingruppierung_____ S. 1065
- **KAG Mainz M 18/08 Tr**
Beschluss vom 02.08.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1072
- **KAG Mainz M 17/08 Tr**
Beschluss vom 02.08.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1075
- **KAG Mainz M 15/08 Tr**
Beschluss vom 29.07.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten _____ S. 1078
- **KAG Mainz M 07/08 Tr**
Urteil vom 24.04.2008
Erhöhung des Beschäftigungsumfangs als Einstellung_____ S. 1082
- **KAG Mainz M 21/07 Mz**
Urteil vom 24.04.2008
Zustimmungsersetzung zu Eingruppierung_____ S. 1090
- **KAG Mainz M 07/08 Tr**
Beschluss vom 18.04.2008
Tragung von Kosten für die Beauftragung von Rechtsanwälten_____ S. 1101
- **KAG Mainz M 02/08 Lb**
Einstweilige Verfügung vom 07.02.2008
Rauchverbot in Verwaltungsgebäuden_____ S. 1106

Entscheidungen aus dem Jahr 2007:
--

- **KAG Mainz M 09/07 Sp -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 02.04.2007
Dienstpläne_____ S. 1113
- **KAG Mainz M 49/06 Lb**
Urteil vom 15.03.2007
Zuweisung eines Arbeitsplatzes zunächst durch Versetzung,
dann durch Abordnung_____ S. 1119

- **KAG Mainz M 08/07 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 21.02.2007**
Teilnahme eines MAV-Mitgliedes an DIAG-Sitzung _____ S. 1127

Entscheidungen aus dem Jahr 2006:
--

- **KAG Mainz M 45/06 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 20.10.2006**
Abordnung _____ S. 1132
- **KAG Mainz M 20/06 Tr
Urteil vom 13.07.2006**
Innerbetriebliche Information betr. Personalplanung _____ S. 1140
- **KAG Mainz M 17/06 Lb
Urteil vom 29.06.2006**
Rückgruppierung _____ S. 1147
- **KAG Mainz M 26/06 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 29.05.2006**
Einstellung _____ S. 1154
- **KAG Mainz M 27/06 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 29.05.2006**
Einstellung _____ S. 1160
- **KAG Mainz M 21/06 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 21.04.2006**
Informationsveranstaltung für MitarbeiterInnen _____ S. 1166
- **KAG Mainz M 16/06 Sp -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 22.03.2006**
Durchführung einer Mitarbeiterversammlung _____ S. 1172
- **KAG Mainz M 10/05 Lb
Urteil vom 16.02.2006**
1-Euro-Jobber _____ S. 1178
- **KAG Mainz M 13/05 Tr
Urteil vom 16.02.2006**
Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung
wegen Reduzierung von Vergütungssätzen _____ S. 1190

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

Verkündet laut Protokoll am 20.10.2020

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/20 Sp

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | | |
|----|--|------------|
| 1. | MAV | -Klägerin- |
| 2. | Caritas-Betriebsträgergesellschaft mbH | -Beklagte- |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.10.2020 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und H. für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin für die Beiziehung von Herrn Rechtsanwalt G., kanzleiansässig in F., als sachkundige Person in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ von den erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250 € zzgl. Umsatzsteuer pro Stunde sowie von notwendigen Auslagen in dem Umfang freizustellen, wie ein im Bistum Speyer geschäftsansässiger Rechtsanwalt sie nach den Bestimmungen des RVG verlangen könnte.**
Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
- 2. Die Beklagte ist verpflichtet, die MAV von den Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts im vorliegenden Klageverfahren freizustellen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Verpflichtung der Beklagten als Trägerin des Caritas Förderzentrums L.u.P., L., die dortige MAV für die Beiziehung eines Rechtsanwalts als sachkundige Person zu Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Einrichtung von Arbeitszeitkonten von den erforderlichen Beratungskosten sowie notwendigen Auslagen freizustellen.

Die Beklagte beabsichtigt eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen. Dabei hat sie gegenüber der Klägerin die Auffassung vertreten, nicht die örtliche MAV, sondern die Gesamt-MAV sei für eine entsprechende Dienstvereinbarung zuständig. Die klagende MAV, die meint sie sei zuständig, hat bei der Beklagten unter dem 14.02.2019 einen Antrag auf Kostenübernahme zur Beiziehung von Herrn Rechtsanwalt G. aus der Kanzlei M., F., als sachkundige Person gestellt. Diesen Antrag hat die Beklagte abgelehnt, insbesondere mit den Begründungen, die örtliche MAV sei für eine solche Dienstvereinbarung nicht zuständig. Die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts ohne jegliche Verhandlungsbemühungen durch die örtliche MAV sei nicht erforderlich. Sollte sich im Laufe der Verhandlungen die Notwendigkeit einer Anwaltsbeiziehung durch die MAV ergeben, werde sie dann solche Kosten übernehmen.

Da die Beklagte keine Zusage erteilt hat, verfolgt die klagende MAV im vorliegenden Verfahren ihr Rechtsbegehren weiter. Nach ihrer Auffassung sei für den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung gem. § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO die örtliche MAV und nicht die Gesamt-MAV zuständig. Es komme in Einzelfragen auf die Verhältnisse in der jeweiligen Einrichtung an, sodass die Gesamt-MAV gar nicht imstande sei, eine für alle Einrichtungen passende einheitliche Regelung zu finden. Da der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung eine komplexe Angelegenheit sei, bedürfe es auch der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als sachkundige Person. Ein Stundensatz von 250 € zzgl. Umsatzsteuer sei eine angemessene Honorierung für den ins Auge gefassten Rechtsanwalt.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass der Antragsgegner verpflichtet ist, die Klägerin für die Beziehung des Herrn Rechtsanwalts G. als sachkundige Person in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstpangestaltung, Arbeitszeit und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ von den erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250,00 € zzgl. Umsatzsteuer pro Stunde sowie notwendigen Auslagen freizustellen.
2. die Beklagte zu verpflichten, ihre Auslagen einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten zu tragen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei – wie in der Vergangenheit schon gehandhabt – die Gesamt-MAV für eine entsprechende Regelung zuständig. Es sei ihre Verpflichtung als Dienstgeberin, auf die Einhaltung von einheitlichen Arbeitsbedingungen in den einzelnen Einrichtungen zu achten. Zudem bestehe für die Klägerin zum derzeitigen Zeitpunkt keine Notwendigkeit, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. Es gebe einen Entwurf über eine entsprechende Dienstvereinbarung mit der Gesamt-MAV. Diesen habe Herr Rechtsanwalt G. für die Gesamt-MAV bereits rechtlich überprüft und eingehend kommentiert. Dessen dort angefallenen Rechtsanwaltskosten habe sie – was unstrittig ist – schon erstattet. Im Übrigen sei die Höhe des angesetzten Stundensatzes übersetzt und die Reisekosten von Herrn Rechtsanwalt G. mit Kanzleisitz in F. seien nicht erforderlich, weil die MAV auch einen örtlich zugelassenen Rechtsanwalt beauftragen könne.

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 erkennenden kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und weitestgehend begründet.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist für den vorliegenden Rechtsstreit gegeben. Verweigert der Dienstgeber die Zustimmung zur Kostenübernahme für die Beiziehung einer sachkundigen Person im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO, kann die MAV beim zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 2 KAGO beantragen, die fehlende aber erforderliche Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzen zu lassen (Joussen, Freiburger Kommentar zur MAVO, § 17 Rz 32). Insbesondere über die Rechtsfrage der Erforderlichkeit der Kosten entscheidet dann das Gericht und ersetzt ggf. die versagte Zustimmung durch den Dienstgeber gem. § 54 KAGO.

Vom Kostenerstattungsanspruch des § 17 KAGO sind u. a. auch die Kosten für die Hinzuziehung einer sachkundigen Person erfasst. Nach § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO sind solche Kosten der MAV vom Dienstgeber zu übernehmen, die dieser durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen. Tatbestandsvoraussetzungen hierfür sind, dass die Beiziehung einer sachkundigen Person zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der MAV erforderlich ist, weil die MAV ohne fremde Hilfe im Einzelfall hierzu nicht ausreichend im Stande ist und zudem der Dienstgeber vorher der Kostenübernahme zugestimmt hat. Da im Streitfalle die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts erforderlich war im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 1 KAGO, hätte die Beklagte auch die vorherige Kostenübernahme zusagen müssen. Die von der Beklagten zu Unrecht verweigerte Zustimmung ist im Umfange des Entscheidungstenors durch das angerufene KAG zu ersetzen.

Zwischen den Parteien ist unstreitig und rechtlich auch unzweifelhaft, dass für die Interessenvertretung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Einrichtung von Arbeitszeitkonten ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO besteht. Abstrakte Rahmenvereinbarungen über die Art und Weise der monatlichen Dienstplanerstellung, der Ar-

beitszeit und der Einrichtung von Arbeitszeitkonten unterfallen dem Mitbestimmungstatbestand über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (ebenso KAG Paderborn, ZMV 2019, 264 und ZMV 2019, 267).

Für den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung in der Einrichtung des Caritas Förderzentrums L.u.P. in L. ist auch die dort gebildete MAV, die Klägerin des vorliegenden Verfahrens, zuständig. Der Haupteinwand der Beklagten gegen das Klagebegehren der MAV, die fehlende Zuständigkeit, ist unbegründet. Nach § 24 Abs. 6 MAVO sind der Gesamt-MAV nur solche Angelegenheiten zugewiesen, die mehrere oder alle Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen „geregelt werden können“ (vgl. dazu BAG NZA 2015, 885; BAG NZA 2017, 1617). Die MAVO bedient sich in den maßgeblichen Punkten hier inhaltlich des gleichen Wortlauts von § 50 BetrVG, weil auch dort in der Sache der Gesamt-Betriebsrat nur zuständig ist für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamt-Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und „nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können“. Damit kann vorliegend insoweit auch auf die Rechtsprechung zu § 50 BetrVG zurückgegriffen werden

Die Mitglieder der örtlichen Mitarbeitervertretungen sind die von den Mitarbeitern der jeweiligen Einrichtung gewählten Repräsentanten. Denen haben sie das Mandat erteilt, die sie berührenden Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Dagegen haben die Arbeitnehmer auf die Zusammensetzung der Gesamt-MAV nach § 24 Abs. 4 MAVO nur wenig Einfluss. Von daher geht auch die MAVO davon aus, dass grundsätzlich die örtliche MAV in Mitbestimmungsfragen zuständig ist, wenn sie imstande ist Regelungen zu treffen. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses für eine einheitliche Regelung bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Einrichtungen. Allein der Wunsch des Arbeitgebers zu einer unternehmenseinheitlichen und einrichtungsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungs-

interesse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamt-MAV zu begründen. Insbesondere der Abschluss von generellen Arbeitszeitregelungen im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1, 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO fällt in die Zuständigkeit der einzelnen Mitarbeitervertretungen in den jeweiligen Einrichtungen (vgl. Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl., § 24, Rz 78). Gerade bei der Gestaltung von Dienstplänen kommt es auf die Einzelheiten in der jeweiligen Einrichtung an. Allgemeine generelle Regelungen können oftmals nicht umfassend und pauschal in gleicher Weise auf alle Einrichtungen übertragen werden. Einzelfallregelungen für eine bestimmte Einrichtung mit ihren spezifischen Eigenheiten mögen dort noch so passend sein, sie brauchen und müssen sich in anderen Einrichtungen nicht in gleicher Weise als zweckmäßig und brauchbar erweisen. Allein schon von daher drängt sich die Zuständigkeit der örtlichen MAV auf, sodass auf den Wortlaut von § 24 Abs. 6 MAVO gar nicht abzustellen ist.

Selbst wenn man mit der Beklagten – in Bezug auf welche Einzelregelung einer Dienstvereinbarung auch immer – der Auffassung sein sollte, dass einzelne ins Auge gefasste Teilregelungen der Zuständigkeit der Gesamt-MAV unterfallen sollten, dann könnte eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht aufgespalten werden in Teile, die in die Zuständigkeit der Gesamt-MAV fallen, und solche, für welche die örtlichen Mitarbeitervertretungen zuständig sind. Ein solcher Tatbestand würde nicht zur Anwendung der Ausnahmeregelung von § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO führen. Auch dann wären und blieben die einzelnen örtlichen Mitarbeitervertretungen zuständig (vgl. BAG NZA 2017, 1607).

Die Beklagte kann vorliegend auch nicht mit Erfolg einwenden, in der Vergangenheit habe es bereits eine entsprechende Dienstvereinbarung mit der Gesamt-MAV gegeben. Allein die frühere fehlerhafte Anwendung des Gesetzes führt nicht zur Perpetuierung dieses Mangels, modifiziert oder beseitigt nicht den Gesetzeswortlaut und kreiert keinen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand für die Gesamt-MAV.

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, sie versuche mit der Gesamt-MAV eine einheitliche Lösung zu finden, spricht auch dies nicht gegen die Begründetheit der

Klage. Die Beklagte kann sich aus Zweckmäßigkeitsaspekten durchaus mit guten Gründen bei der Durchführung von Verhandlungen mit der örtlichen MAV zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung einer bereits auf Gesamt-MAV Ebene „quasi mitbestimmten“ Regelung als Mustervorlage bedienen. Vielfach dürfte dies zu einer deutlichen Verkürzung der entsprechenden Verhandlungen mit der örtlichen MAV führen und für den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung in der Einrichtung der Klägerin konsensförderlich und zielführend sein. Diese Zweckmäßigkeitsaspekte führen aber nicht zur rechtlichen Unzuständigkeit der örtlichen MAV.

Von nicht geringem Gewicht ist zwar der Einwand der Beklagten, die klagende MAV habe in keiner Weise versucht, eigenständig in entsprechende Verhandlungen zum Abschluss einer fraglichen Dienstvereinbarung mit ihr einzutreten. Erschwerend ist zudem, dass die Gesamt-MAV im zeitlichen Vorfeld des vorliegenden Verfahrens bereits – mit Zustimmung und auf Kosten der Beklagten – eine sachverständige Stellungnahme und Kommentierung ihres Rechtsanwalts zu einem einschlägigen Entwurf einer Dienstvereinbarung eingeholt hatte. Auf diese kann auch die örtliche MAV im Bedarfsfalle zurückgreifen. Zu beachten ist auch, dass die MAV der größeren Einrichtung in L., die eine Schule betreibt, aus in Mitbestimmungsfragen langjährig erfahrenen Mitgliedern besteht. Trotzdem ist vorliegend entscheidend, dass gerade der Abschluss einer fraglichen umfassenden Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung nebst weiteren Nebenbereichen eine äußerst komplexe Materie ist, mit der sich die örtliche MAV in der Vergangenheit noch nicht befasst hatte. Insoweit fehlen ihr einschlägige Fachkenntnisse und Erfahrungen. Die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als sachkundige Person im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO ist bei Einschätzung der Gesamtsituation schon bei Beginn der Verhandlungen erforderlich, zumal auch die Beklagte Juristinnen beschäftigt, so dass aus Gründen der Parität ein Gleichgewicht an juristischem Sachverstand angebracht ist. Ferner spielt eine gewichtige Rolle, dass der Hauptstreitpunkt der Parteien vorliegend die schwierige Rechtsfrage der Abgrenzung der Zuständigkeit der örtlichen MAV zur Gesamt-MAV ist. Insoweit sind beide Parteien entgegengesetzter Meinung. Nur wenn geklärt ist, mit wem die Beklagte überhaupt in Verhandlungen

treten kann und will, kommt es auf inhaltliche Fragen an. Wegen der einer inhaltlichen Regelung vorgelagerten Zuständigkeitsfrage, konnte sich die Klägerin nicht nur insoweit, sondern auch insgesamt einer sachkundigen Person in Form ihres ausgewählten Rechtsanwalts G., F., bedienen. Bei der Beurteilung dieser Rechtsfrage bedarf es ohnehin schon eines Eingehens auf die Einzelregelungen des Entwurfs.

Der von Herrn Rechtsanwalt G. ins Auge gefasste Stundensatz von 250 € zzgl. Umsatzsteuer ist angemessen, keinesfalls unüblich und nicht überhöht, sodass die Klage auch insoweit begründet ist.

Teilweise unbegründet ist hingegen die Höhe der nicht näher erwähnten „Auslagen“. Während der Klageantrag die konkrete Höhe eines Stundensatzes benennt, spricht die Klägerin insoweit nur von der Freistellung von „notwendigen Auslagen“. Sachvortrag hierzu liefert sie nicht. Dieser Antragsbestandteil ist auslegungsfähig und daher nicht insgesamt wegen fehlender Bestimmtheit im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als unzulässig abzuweisen. Wenn ein in F. geschäftsansässiger Rechtsanwalt generell von der Erstattung von Auslagen spricht und er sich insoweit eines Fachausdruckes des anwaltlichen Kostenrechts nach dem RVG bedient, ist davon auszugehen, dass dies Auslagen sind im Sinne von § 46 RVG, insbesondere Reisekosten und Fahrzeiten zwischen F. und dem Einrichtungsort in L.. In diesem weiten Umfang ist der Anspruch auf Erstattung der Auslagen vorliegend aber nicht begründet. Die MAV ist bei der Auswahl zwar autonom und hat ein weitgestecktes eigenes Recht, sich ein Rechtsanwalt ihres Vertrauens selbst auszusuchen. Bei der Auswahlentscheidung sind sowohl der Dienstgeber als auch das Gericht an diesen weiten Beurteilungsspielraum der MAV gebunden. Trotzdem ist auch dieses Recht nicht grenzenlos, weil die MAV ebenso das Kosteninteresse des Dienstgebers stets beachten muss. Grenzüberschreitungen der MAV beim Beurteilungsspielraum sind vom Gericht zu korrigieren. Das Gericht hat insoweit die widerstreitenden Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Die Beauftragung eines weit entfernt ansässigen Rechtsanwalts kommt bezüglich der Erstattungsfähigkeit seiner Reisekosten/Fahrzeiten nur in Frage, wenn dieser über im Einzelfall erforderliche Kenntnisse verfügt, die ein anderer Rechtsanwalt in örtlicher Nähe nicht in gleicher Weise hat. Je weiter die Entfernung ist und damit höhere solcher Kosten anfallen, desto gewichtiger

muss das Interesse der MAV im Einzelfall sein. Wenngleich der Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Gestaltung der monatlichen Dienstpläne nebst damit zusammenhängender Regelungen im kirchlichen Bereich spezifische anwaltliche Fachkenntnisse erfordert, gehört dieser Themenkomplex trotzdem zum üblichen Tätigkeitsfeld eines mit Arbeitssachen befassten Rechtsanwalts, insbesondere eines anerkannten Fachanwalts für Arbeitsrecht. Jeder Anwalt muss sich in den Einzelfall einarbeiten und muss die maßgeblichen Rechtsnormen ggf. erst auffinden. Mangels objektiv gegenteiliger Anhaltspunkte ist es daher der klagenden MAV vorliegend zumutbar, sich eines örtlichen Anwalts zu bedienen, bei dem erheblich geringere Anwaltskosten in Form von Auslagen anfallen (laut ADAC-Routenplaner beträgt die einfache PKW-Fahrstrecke zwischen F. und L. 235 km). Die Begrenzung ist aber nicht auf den engen Ortsbereich von L. vorzunehmen, sondern es ist unter Anwendung des Rechtsgedankens aus § 121 Abs. 3 ZPO im kirchlichen Bereich auf den Bezirk des Bistums – hier Speyer – abzustellen, weil dies ansonsten eine Monopolstellung der gerade am Einrichtungsort – hier L. – ansässigen Anwaltschaft zur Folge hätte. Der Bistumsbereich vergrößert zudem erheblich den Umfang der Auswahlentscheidung der MAV.

Nach alledem war der Klage weitgehend stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung im vorliegenden Prozessverfahren beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

U R T E I L

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 Dr. 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 heraussuchen 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 beigefügt 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 beigefügt 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.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 25/20 Lb -ewVfg-

01.09.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Gesamt-MAV Caritas... mbH

Antragstellerin,

2. Caritas ... mbH

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 01.09.2020 beschlossen:

- 1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, Frau K. und Frau L. als Mitglied des bei der Gesamtmitarbeitervertretung gebildeten Wirtschaftsausschusses für den Zeitraum vom 2.9.2020 bis 4.9.2020 zur Teilnahme an der Schulung „Analyse wirtschaftlicher Daten II“ im Institut K. von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.**
- 2. Der weitergehende Antrag wird zurückgewiesen.**
- 3. Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, der Gesamt MAV die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 4. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die bei der Antragsgegnerin gebildete Gesamtmitarbeitervertretung hat in ihrer Sitzung vom 09.07.2020 beschlossen, ihre beiden im nachfolgenden Antrag genannten Mitglieder, die dem bei der Gesamt-MAV gebildeten Wirtschaftsausschuss angehören, zu der im Antrag genannten Schulungsveranstaltung von Mittwoch, dem 02. – Freitag, dem 04.09.2020 zu entsenden. Die Geschäftsführerin der Antragsgegnerin hat am 13.07.2020 deren Teilnahme bestätigt. Nach Genehmigung wurden die beiden Mitglieder zu der Schulung angemeldet.

Mit E-Mail von Montag, dem 31.08.2020 hat die Geschäftsführerin um 18:22 Uhr dann die Teilnahme untersagt mit der Begründung, es könnten keine zwei Wirtschaftsausschüsse existieren bei der Gesamtmitarbeitervertretung und bei der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung. Durch die Bildung einer erweiterten Gesamt-MAV sei der Wirtschaftsausschuss bei der Antragstellerin nicht mehr existent. Damit bestehe keine Notwendigkeit einer Schulung. Dieser Rechtsauffassung hat die antragstellende Gesamt-MAV widersprochen und zudem darauf hingewiesen, dass die beiden MAV-Mitglieder den beiden Wirtschaftsausschüssen angehörten.

Im vorliegenden Verfahren weist die Antragstellerin darauf hin, die Sache sei besonders eilig, da die Veranstaltung bereits am Folgetag stattfinde.

Die MAV beantragt,

1. die Antragsgegnerin zu verpflichten, Frau K. und Frau L. als Mitglied des bei der Gesamtmitarbeitervertretung gebildeten Wirtschaftsausschusses für den Zeitraum vom 2.9.2020 bis 4.9.2020 zur Teilnahme an der Schulung „Analyse wirtschaftlicher Daten II“ im Institut K. von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.
2. die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Kosten der im Zeitraum vom 2.9.2020 bis 4.9.2020 stattfindenden Schulungsmaßnahme „Analyse wirtschaftlicher Daten II“ im Institut K. für Frau K. und Frau L. zu tragen.
3. die Antragsgegnerin zu verpflichten, die notwendigen Auslagen der Klägerin, einschließlich der Kosten des von ihr beauftragten Prozessbevollmächtigten zu tragen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 01.09.2020 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig und in der Sache auch begründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden Gesamt-MAV aus § 24 MAVO geht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

Im Streitfalle besteht angesichts der zeitlichen Dringlichkeit ausnahmsweise die Notwendigkeit, über das Rechtsbegehren ohne Anhörung der Gegenseite zu entscheiden. Im Zeitpunkt der Entscheidung war durch das Gericht abzuwägen zwischen der Gewährung von Rechtsschutz einerseits und der Gewährung rechtlichen Gehörs andererseits. In diesem Spannungsverhältnis ist zudem zu beachten, dass die Antragsgegnerin in dem vorgerichtlich extrem kurzen Zeitraum die Gelegenheit nutzte, ihre Rechtsauffassung für den Widerruf der Genehmigung gegenüber der Antragstellerin zu begründen. Auch wurzelt die leicht vermeidbare zeitliche Enge allein in der Sphäre der Antragsgegnerin.

In der Sache ist der Antrag begründet.

Unstreitig sind vorliegend die allgemeinen Voraussetzungen von § 16 MAVO für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung durch die beiden Mitglieder erfüllt. Schließlich hatte die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 13.07.2020 die Teilnahme genehmigt. Es kann nunmehr dahingestellt bleiben, ob die jetzige Rechtsauffassung der Antragsgegnerin zutreffend ist, dass keine zwei Wirtschaftsausschüsse parallel

nebeneinander existieren können: Die Dienstgeberin hätte diesen rechtlichen Einwand so zeitig erheben können, dass allen Beteiligten eine Klärung dieser Rechtsfrage in angemessener Zeit ermöglicht worden wäre. Schon im Zeitpunkt der Genehmigung wäre dies möglich gewesen. Erst am Montag den 31.08. hat die Antragsgegnerin um 18.22 Uhr, also in den Abendstunden, die Teilnahme für die Veranstaltung vom Mittwoch den 02.09.2020 untersagt. Es verblieb also als Zeitspanne zum Handeln für alle Beteiligten nur ein voller Arbeitstag. Damit hat die Antragsgegnerin nicht nur die Antragstellerin zu einem extrem späten Zeitpunkt überrascht, sondern auch eine angemessene gerichtliche Überprüfung praktisch ausgeschlossen, da der Vorsitzende des erkennenden Gerichts erst nach 12.00 Uhr am Vortag der Veranstaltung vom Verfahren Kenntnis erlangt hat. Ausschlaggebend für das Gericht war letztlich der Umstand, dass die beiden betroffenen MAV-Personen in beiden gebildeten Wirtschaftsausschüssen Mitglieder sind. Dies ergibt sich aus der Anlage 7 zur Antragschrift, in der der Vorsitzende der Antragstellerin auf diesen Aspekt hingewiesen hat. Die Gegenseite hat in ihrer Antwortmail vom Tatsächlichen her dem nicht widersprochen. Selbst wenn die Rechtsauffassung der Antragsgegnerin zutreffend wäre, dass keine zwei Gremien mehr bestehen, hätte dies nur zur Folge, dass die Schulung für ein Gremium überflüssig wäre, aber nicht für das andere Gremium.

Die Frage der Kostenerstattung bedarf keiner Eilentscheidung, so dass der Antrag insoweit zurückzuweisen war.

Der Antragsgegner ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung eines Widerspruchs, über den der Vorsitzende allein abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz 20).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 24/20 Lb -ewVfg-**

01.09.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung des stationären Heimverbunds

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 01.09.2020 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Antragsgegner ist verpflichtet, der MAV die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (im Folgenden: Eilverfahren) um die Wirksamkeit der Dienstpläne im Heimverbund des Antragsgegners für den Monat September 2020 wegen von der MAV gerügter nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der MAV am Erstellen der Dienstpläne.

Bis Juli 2020 hatten der Dienstgeber und die MAV ein Verfahren bei der monatlichen Dienstplanerstellung praktiziert, das der MAV sog. "Leserechte" im Dienstplanprogramm eingeräumt hatte. Bis dahin erstellten bis etwa Mitte des Vormonats die einzelnen Heime jeweils Dienstpläne für den Folgemonat, in die die MAV Einsicht nehmen konnte. Die MAV konnte diese Dienstpläne weder speichern noch ausdrucken und konnte spätere Änderungen auch nicht kontrollieren, wenn sie sich die vorherige Version nicht gemerkt oder notiert hatte. An Änderungen der Arbeitszeiten von Mitarbeitern in den Dienstplänen im laufenden Monat beteiligte der Dienstgeber die MAV nicht.

Ab Anfang Juli 2020 forderte die MAV in einem sich anschließenden umfangreichen Schriftverkehr zwischen den Parteien diverse Verfahrensänderungen, die die Effektivität der Wahrung ihrer Mittbestimmungsrechte nach Maßgabe der §§ 36 Abs. 1 Nr.1, 33 MAVO sichern sollten. Die MAV monierte insbesondere, dass das bisher praktizierte Verfahren den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen der MAVO nicht gerecht werde. Im Rahmen des Schriftverkehrs kam der Dienstgeber Änderungswünschen der MAV teilweise nach, teilweise war er gegenteiliger rechtlicher Auffassung und lehnte sie ab. Ein Hauptstreitpunkt war die Frage, welche Person(en) auf Arbeitgeberseite berechtigt sein soll(en), der MAV den jeweiligen Dienstplanentwurf wirksam vorlegen zu können. Für den Monat August 2020 monierte die MAV die aufgrund des Schriftverkehrs teilweise geänderte Praxis der Dienstplanerstellung bei der praktischen Umsetzung der Pläne nicht.

Für den Monat September 2020 war die MAV nun nicht mehr bereit, das bisherige teilweise geänderte Verfahren des Dienstgebers zu akzeptieren. Teilweise hat sie

den Dienstplanentwürfen nicht widersprochen, anderen Dienstplänen hat sie ohne Begründung widersprochen. Erst auf Rückfrage von Arbeitgeberseite erklärte die MAV insoweit, der Grund für den Widerspruch liege im Wesentlichen in der fehlenden Einarbeitung von Arbeitszeiten von MAV-Mitgliedern in die Dienstpläne für den Monat September. Dies war in der Vergangenheit auch nicht der Fall.

Im vorliegenden Eilverfahren macht die MAV geltend, das vom Dienstgeber praktizierte Verfahren bei der Dienstplanerstellung werde den gesetzlichen Vorgaben der MAVO nicht gerecht. Der Dienstgeber akzeptiere nicht, dass sie, die MAV, einem Dienstplan aktiv zustimmen müsse. Erst nach ihrer Zustimmung liege mitbestimmungsrechtlich ein wirksamer Dienstplan vor.

Die MAV beantragt,

1. den Antragsgegner zu verurteilen, die für den Monat September 2020 in Kraft gesetzten Dienstpläne außer Kraft zu setzen.
2. den Antragsgegner zu verurteilen, das Zustimmungsverfahren zu den Dienstplänen für den Monat September gem. §§ 33, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO durchzuführen.
3. Rechtsanwältin M. der Antragstellerin als Bevollmächtigte gem. § 17 Abs. 1 S. 2, 4. Spiegelstrich MAVO beizuordnen.

Der Antragsgegner beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hält das einschlägige Verfahren für rechtmäßig, weil es der MAV die Möglichkeit einräume, mögliche Einwendungen gegen die Pläne geltend zu machen. Die Planentwürfe würden – wie in der Vergangenheit nie anders praktiziert – auch von berechtigten und letztlich in der Sache wegen ihrer Dienststellung vorrangig kompetenten Personen erstellt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 26.08.2020 nebst zahlreichen Anlagen sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 01.09.2020 nebst zahlreichen Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV aus §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 MAVO geht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

Im Streitfalle fehlt es an einem Verfügungsgrund.

Das Spezifikum des Eilverfahrens ist die Notwendigkeit eines Verfügungsgrundes. Es muss objektiv eine besondere Eilbedürftigkeit vorliegen. Nur ausnahmsweise besteht ein Verfügungsgrund, wenn im Eilverfahren schon der eigentliche Anspruch ganz oder teilweise endgültig geklärt werden soll, wenn also ein Hauptsacheverfahren überflüssig wird, weil schon im Eilverfahren vollendete Tatsachen geschaffen werden sollen (Befriedigungsverfügung). In einem solchen Fall sind an den Verfügungsgrund strenge Anforderungen zu stellen. Hier muss der Antragsteller darlegen und glaubhaft machen, dass er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist, insbesondere wenn die Gefahr eines endgültigen Rechtsverlustes droht. Zusätzlich muss hier immer eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Es sind die Interessen des Antragstellers am Erlass einer Befriedigungsverfügung mit denjenigen des Antragsgegners an einer endgültigen Entscheidung im Wege einer Eilmaßnahme mit einem eingeschränkten Rechtsschutz gegeneinander abzuwägen.

Im Streitfalle erfordert zumindest die anzustellende Interessenabwägung die begehrte einstweilige Verfügung nicht.

Zwar spricht einiges für die Richtigkeit der Rechtsauffassung der MAV, dass das vom Dienstgeber praktizierte Verfahren bei der Dienstplanerstellung nicht den gesetzlichen Vorgaben der §§ 36, 33 MAVO entspricht. Dienstpläne und deren Änderung unterliegen dem vollen (vorherigen) Zustimmungsrecht der MAV. Das heißt, insoweit stehen sich die beiden Dienststellenpartner gleichberechtigt und auf gleicher Augenhöhe gegenüber. Beide Partner haben dabei gewisse Regeln einzuhalten. Nachdem man sich jahrelang mit bloßen „Leserechten“ seitens der MAV bei der Dienstplanerstellung zufriedengegeben hat, führen die Parteien seit Anfang Juli 2020 einen umfangreichen Schriftverkehr, in dem die jeweilige Partei von der Gegenseite diverse Forderungen erhebt. Diese betreffen diverse teilweise komplexe Rechtsfragen. Die Hauptursache ihrer einschlägigen Unstimmigkeiten liegt darin, dass die Parteien keine generellen Regeln aufgestellt haben, über die Art und Weise, wie ein mitbestimmter Dienstplan bis zu seiner finalen Wirksamkeit zu erstellen ist. Insbesondere besteht keine diesbezügliche abstrakte Dienstvereinbarung im Sinne von § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO oder eine sonstige, beide Seiten bindende Absprache. Die antragstellende MAV hat zwar in zahlreichen Schreiben die Handlungsweisen des Dienstgebers moniert. Aber konstruktive lösungsorientierte eigene Vorschläge über eine gesetzeskonforme Handhabung hat auch sie keine unterbreitet und deren Umsetzung angestrebt.

Die MAV hat zwar vorliegend durchaus einen richtigen Aufhänger gefunden, um ein Eilverfahren einzuleiten, weil fraglich erscheinen mag, ob die MAV den streitig gebliebenen Dienstplänen für den Monat September wirksam zugestimmt hat im Sinne von § 33 Abs. 1 MAVO. Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten bei der Dienstplanerstellung mögen auch so gelagert sein, dass sie ggf. Gegenstand einer Eilentscheidung sein können. Trotzdem fällt vorliegend zumindest die Interessenabwägung nicht zugunsten der MAV aus. Die Dienststellenpartner mögen zunächst einmal selbst ihre originären Aufgaben angehen und zu lösen suchen, notfalls über den Weg von § 38 MAVO (Abschluss einer Dienstvereinbarung) und §§ 40, 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO über die Einigungsstelle. Die Dienstvereinbarung „über die Einführung von Arbeitszeitkonten“ vom 25.02.2016 klärt wesentlich andere Rechtsfragen. Es

kann nicht Gegenstand einer die Rechte der jeweiligen Gegenseite stark einschränkenden Eilentscheidung sein, eine Fülle von offenen Rechtsfragen ad hoc zugunsten der einen und zu Lasten der anderen Seite zu klären. Zudem ist zu beachten, dass die Parteien in ihrem (Hauptsache-) Verfahren M 20/20 Lb auch um die Frage streiten, ob die MAV-Vorsitzende in die monatlichen Dienstpläne einzupflegen ist. Ein die Wahrung der Rechte der Gegenpartei garantierende Hauptsacheverfahren ist geeignet, generell Streitige Rechtsfragen zu klären, aber nicht das Eilverfahren, mag auch im Eilverfahren ein richtiger Aufhänger gewählt worden sein.

Der Antragsgegner ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, Komm. zum ArbGG, Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz 20).

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

Verkündet laut Protokoll am 24.06.2020

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 02/20 Mz**

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Krankenhaus

- Klägerin -

2. Krankenhaus

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 24.06.2020 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter L. und H. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage nebst den Hilfsanträgen wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich im vorliegenden Klageverfahren gegen eine Entscheidung der MAVO-Einigungsstelle Mainz vom 13.12.2019, in der diese einen Antrag der MAV auf Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens mangels ihrer Zuständigkeit als unzulässig abgewiesen hat.

Die Klägerin ist die für die Einrichtung St.J.Krankenhaus-B.Stiftung gebildete Mitarbeitervertretung, die Beklagte ist die Trägerin dieser Einrichtung.

Die Einrichtung in ihrer jetzigen Form ist entstanden durch eine Fusion zweier ehemals selbstständiger Krankenhäuser, des St.J.Krankenhauses G. und des Krankenhauses B.Stiftung G.. Das ehemalige B.Stift war nicht tarifgebunden, es vereinbart(e) in den Arbeitsverträgen mit seinen Arbeitnehmern aber die Geltung des TVöD-VKA. Das St.J.Krankenhaus wendet(e) als Mitglied des Caritasverbandes die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) an. Sowohl der TVöD als auch die AVR enthalten – teilweise leicht unterschiedliche – Regelungen über die Zahlung eines Leistungsentgelts. Beide Kollektivwerke sehen vor, dass in den Einrichtungen Dienstvereinbarungen hierzu geschlossen werden können.

Die MAV beantragte bei ihrem Dienstgeber am 07.09.2018 den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und legte hierzu einen eigenen Entwurf vor. Hierüber verhandelten MAV und Dienstgeber. Zu einer Einigung kam es letztlich nicht, weil der Dienstgeber für alle Mitarbeiter einheitliche Arbeitsverträge auf AVR-Basis in der Dienstvereinbarung geregelt haben wollte, was die MAV abgelehnt hat mit der Begründung, hierzu fehle ihr die Kompetenz.

Nachdem die Verhandlungen an dem vorgenannten Punkt gescheitert waren, hat die MAV beschlossen, wegen des Nichtabschlusses die Einigungsstelle anzurufen mit dem Ziel, die Einigungsstelle solle eine entsprechende Dienstvereinbarung treffen.

Nach mehrfachen rechtlichen Hinweisen des Vorsitzenden hat die Einigungsstelle durch Beschluss vom 13.12.2019 – der MAV zugestellt am 23.12.2019 – den Antrag

der MAV wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle als unzulässig abgewiesen. Die Einigungsstelle hat ihre Entscheidung damit begründet, der Abschluss einer Dienstvereinbarung über Arbeitsentgelte nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sei im abschließenden gesetzlichen Zuständigkeitskatalog von § 45 Abs. 3 i. V. m. § 37 Abs. 3 und Abs. 1 MAVO nicht enthalten.

Gegen diese Entscheidung der Einigungsstelle hat die MAV am 20.01.2020 vor dem erkennenden Kirchlichen Arbeitsgericht die vorliegende Klage erhoben.

Mit ihrer Klage macht die MAV geltend, die Einigungsstelle habe zu Unrecht die Regelungsstreitigkeit als unzulässig abgewiesen. Wenn auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung über Leistungsentgelte eine Angelegenheit im Sinne von § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sei und eine solche Regelung im Zuständigkeitskatalog von § 45 Abs. 3 MAVO nicht enthalten sei, so liege insoweit eine Regelungslücke vor, die von der Einigungsstelle hätte geschlossen werden müssen. Die Rechtsauffassung der Einigungsstelle verstoße zudem gegen Art. 10 der Grundordnung (GrO), wonach im kirchlichen Bereich ein umfassender Rechtsschutz zu gewähren sei. Davon würden auch die Streitigkeiten nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erfasst sein.

Falls das erkennende Kirchliche Arbeitsgericht diese Rechtsauffassung nicht teilen sollte, müsste es im Hinblick auf Art. 10 GrO selbst und eigenständig eine entsprechende Regelung anstelle der Einigungsstelle treffen.

Die MAV beantragt,

- den Beschluss der MAVO-Einigungsstelle vom 13.12.2019 zu AZ.1726.3/1-2019 aufzuheben und die Sache an die Einigungsstelle zurückzuverweisen,
- hilfsweise festzustellen, dass der Beschluss der MAVO-Einigungsstelle vom 13.12.2019 zu AZ.1726.3/1-2019 die Klägerin in ihren Rechten aus § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO verletzt,
- höchst hilfsweise eine Einigung zwischen den Parteien in der Frage einer Regelung zur Auszahlung des Leistungsentgelts durch Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO Mainz zu suchen gemäß dem Antrag der Klägerin an die Beklagte vom 07.09.2018 und für den Fall der Nichteinigung durch Entscheidung des Gerichts zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig i.S.v. § 2 MAVO, weil die MAV letztlich eine Regelungsstreitigkeit und keine Rechtsstreitigkeit verfolge. In der Sache verkenne die MAV, dass über den Regelungsgegenstand von § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nur eine freiwillige Dienstvereinbarung getroffen werden könne. Diese sei zwischen den Einrichtungspartnern trotz intensiver Verhandlungen nicht zustande gekommen. In einem solchen Fall würden die einschlägigen hierfür bestehenden Regelungen im TVöD bzw. in den AVR greifen.

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 erkennenden Gericht vom 24.06.2020 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, sie ist in Sache aber unbegründet.

Für den höchsthilfsweise gestellten Antrag der MAV fehlt es geradezu offensichtlich an der Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts.

Die Klägerin hat vorliegend die Einigungsstelle angerufen mit dem Ziel, dort den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu erreichen. Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit im Hinblick auf § 45 Abs. 3 MAVO verneint. Damit hat sie die vorab zu prüfende Rechtsfrage ihrer Zuständigkeit im Rahmen der an sie angetragenen Regelungsmaterie verneint. Im vorliegenden Verfahren ist die MAV der Auffassung, die Einigungsstelle habe diese Rechtsfrage materiell unzutreffend beantwortet. In diesem Fall kann die MAV gem. § 47 Abs. 4 MAVO das kirchliche Arbeitsgericht anrufen, so dass hierfür die Zuständigkeit des im Übrigen auch örtlich zuständigen Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben ist.

In der Sache hat die Einigungsstelle mit zutreffendem Ergebnis und auch zutreffender Begründung ihre Zuständigkeit verneint. Einen Rechtsmangel i. S. v. § 47 Abs. 4 MAVO weist ihr Spruch nicht auf.

§ 45 MAVO regelt die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Dabei unterscheidet diese Norm zwischen dem Antragsrecht des Dienstgebers (Abs. 1) und dem der Mitarbeitervertretung (Abs. 3). Eine Streitigkeit i. S. v. § 45 Abs. 3 Nr. 1 oder Nr. 2 MAVO liegt bei einem Dissens über die Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt erkennbar nicht vor. Insbesondere geht es dabei um keine Angelegenheit, die der MAV nach § 37 Abs. 1 MAVO ein eigenes Antragsrecht in mitbestimmungsrechtlichen Sachverhalten zubilligt. Unzweifelhaft unterfällt eine Dienstvereinbarung über ein Leistungsentgelt der Norm von § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Hiervon gehen sowohl beide Beteiligte des vorliegenden Verfahrens als auch die Einigungsstelle zutreffend und unzweifelhaft aus. Für Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen normiert § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zwar eine Abschlusskompetenz der Einrichtungspartner unter bestimmten Voraussetzungen, die vorliegend erfüllt sind. Die Bestimmungen der MAVO enthalten jedoch keine Regelungen, ob und wie es im Falle einer Nichteinigung letztlich zu einer zwangsweisen Regelung durch eine externe Stelle kommen soll. Dafür bestimmt § 38 Abs. 2 MAVO als spezielle Sonderregelung für diese Rechtsmaterie, dass die MAV Vertreter der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vorhandenen Koalition i. S. v. Art. 6 GrO beratend hinzuziehen kann. Dies ist eine Privilegierung dieser Regelungsmaterien, weil nach dem abschließenden Zuständigkeitskatalog von § 45 MAVO ausdrücklich dieser Regelungskomplex von keiner Seite vor die Einigungsstelle gebracht werden kann. Die MAVO geht daher davon aus, dass die Dienststellenpartner zwingend zu einer Einigung kommen müssen, wollen sie insoweit eine ergänzende Dienstvereinbarung abschließen. Notfalls geschieht dies mit sachverständiger externer Hilfe auf Seiten der MAV im Rahmen von § 38 Abs. 2 MAVO. Schon von daher geht die Auffassung der Klägerin im vorliegenden Verfahren offensichtlich fehl, wonach der Gesetzgeber der MAVO die Regelungen von § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bei dem Zuständigkeitskatalog von § 45 Abs. 1 bis 3 MAVO angeblich „vergessen“ haben soll. Gerade die mehrfache enumerative Aufzählung der einschlägigen Mitbestimmungstatbestände in den

genannten Vorschriften lassen den eindeutigen Willen des Gesetzgebers unzweifelhaft erkennen. Die Gesetzeslage muss auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die MAV für kollektive Regelungen zu Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht zuständig ist, weil solche Regelungen im kirchlichen Bereich über den sogenannten Dritten Weg geschaffen werden. Auch die tariflichen Regelungen von § 18 TVöD bzw. die verschiedenen Anlagen zu den AVR schreiben die Art der Auszahlung des Leistungsentgelts vor für den Fall, dass keine Dienstvereinbarung zustande kommt. Die jeweiligen Ersteller des TVöD bzw. der AVR haben also die Problematik erkannt und den Betriebs-/Dienststellenpartnern hierzu den Abschluss von (teilweise vereinbarungsoffenen) Regelungen zugiebilligt.

Auch der Hinweis der Klägerin auf Art. 10 der GrO, wonach im kirchlichen Bereich Rechtsschutz zu gewähren ist, stützt ihre Auffassung nicht. Rechtsschutz wird im kirchlichen Bereich insbesondere nach den Bestimmungen der KAGO und der MAVO gewährt. Die einschlägigen Normen begründen den in Art. 10 GrO zu gewährenden Rechtsschutz in Form eines kirchlichen Justizgewährungsanspruchs im Rahmen der bestehenden Ordnungen und Gesetze.

Ist schon der Ansatzpunkt der MAV fehlerhaft, dass bei Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte stets Rechtsschutz mit dem Ziel einer (zwangsweisen) Einigung – sei es durch die Einigungsstelle oder sei es sogar durch das Gericht – zu gewähren sei, so sind auch ihre Hilfsanträge unbegründet. Die Entscheidung der Einigungsstelle hat die Rechte der MAV in ihren Rechten aus § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nicht verletzt.

Zu einer entsprechenden „Regelung“ ist das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht – auch nicht hilfsweise – berufen, weil das Kirchliche Arbeitsgericht gem. § 2 Abs. 1 KAGO nur zuständig ist für Streitigkeiten über Rechtsfragen, aber nicht für ergebnisoffene Regelungsmaterien. Dies gilt insbesondere und erst recht für mangels Einigung nicht zustande gekommene Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen i. S. v. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Nach alledem ist die Klage unbegründet.

Die Revision gegen dieses Urteil konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Dazu ist die Rechtslage zu klar und offensichtlich, so dass sie nicht klärungsbedürftig durch den KAGH als Revisionsinstanz ist.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

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

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 14/20 Lb -ewVfg-**

16.06.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Frau R.

-Antragstellerin-

2. CV

-Antragsgegner-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.
ohne mündliche Verhandlung am 16.06.2020 beschlossen:

1. Der Antrag der Antragstellerin wird zurückgewiesen

2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Eilverfahren um ein Zugangs- und aktives Teilnahmerecht der Antragstellerin zu in der Einrichtung stattfindenden Mitarbeiter-
versammlungen am 18. und 19.06.2020.

Die Antragstellerin steht seit dem 01.01.2010 beim Antragsgegner in einem Dienst-
verhältnis. Sie war Vorsitzende der MAV, deren Amtszeit Ende 2019 geendet hat:
Diese MAV hat die Geschäfte gem. § 13a MAVO bis zum Ablauf von von weiteren
6 Monaten bis zum 30.04.2020 weitergeführt. Eine Neuwahl hat weder bis dahin
noch bis jetzt stattgefunden. Zudem ist/war die Antragstellerin Vorsitzende der er-
weiterten Gesamt-MAV und Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses.

Der Dienstgeber hat das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin am 04.05.2020 außer-
ordentlich mit sofortiger Wirkung, hilfsweise unter Einhaltung einer sozialen Aus-
laufrfrist zum 31.12.2020 gekündigt. Nach Ausspruch der Kündigung wurde die An-
tragstellerin nicht weiterbeschäftigt, nach ihrer Behauptung unter Erteilung eines
Hausverbotes durch den Rechtsanwalt des Antragsgegners. Die Antragstellerin hat
gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Wiesbaden erho-
ben und dabei u.a. geltend gemacht, das Kündigungsschreiben sei von einem nicht
Vertretungsberechtigten unterzeichnet gewesen, so dass sie die Kündigung des-
halb zu Recht gem. § 174 Abs. 1 S. 2 BGB zurückgewiesen habe. Auch hat sie das
Vorliegen von Kündigungsgründen bestritten.

Nach dem / den pandemiebedingten Ruhen / Einschränkungen der Tätigkeiten in
dem Verband hat der Dienstgeber am 08.06.2020 gem. § 10 MAVO zu Mitarbeiter-
versammlungen für den 18.06.2020 und den Folgetag eingeladen. Wegen zwin-
gend einzuhaltender Hygienevorschriften (max. 100 Teilnehmer) hat der Dienstge-
ber nach Rücksprache mit dem Gesundheitsamt bestimmt, dass wegen der Raum-
größe zeitlich versetzte Teilversammlungen gem. § 4 MAVO abgehalten werden.
Am 18.06 sollen Vorschläge für Kandidaten für den Wahlausschuss gesammelt wer-
den, am 19.06. sollen die vorgeschlagenen Kandidaten vorgestellt und dann aus
ihnen der Wahlausschuss gewählt werden.

Die Antragstellerin ist unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung zur Glaubhaftmachung der Auffassung, ihr sei der Zutritt zu den beiden Veranstaltungen - an jedem Tag nur zu einer Teilversammlung - zu gewähren. Sie wolle als bisherige MAV-Vorsitzende für den Wahlvorstand kandidieren. Die außerordentliche Kündigung sei offensichtlich unwirksam und verfolge nur den Zweck, ein unliebsames MAV-Mitglied von der Wahl abzuhalten und auf diese Weise ihre Wiederwahl zu verhindern.

Die Antragstellerin begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes

den Antraggeber zu verpflichten, ihr, der Antragstellerin, den Zutritt zu den Räumlichkeiten der Antragsgegnerin unter der Anschrift F.straße, W., zur Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung nach Wahl der Antragstellerin am Donnerstag, den 18.06.2020 ab 9:00 Uhr, ab 11:00 Uhr, ab 14:00 Uhr oder ab 16:00 Uhr und am Freitag, den 19.06.2020 ab 9:00 Uhr, ab 11:00 Uhr, ab 14:00 Uhr oder ab 16:00 Uhr zu gewähren.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen,

hilfsweise nicht ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

Nach seiner Auffassung sei das kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig, weil die Antragstellerin Individualrechte verfolge. Zudem habe die Antragstellerin kein Zutrittsrecht zu den beiden Veranstaltungen, da die Antragstellerin aufgrund der außerordentlichen Kündigung verbunden mit der sofortigen Freistellung keine Mitarbeiterin mehr im Sinne von § 3 MAVO sei und auch nicht mehr zur Dienstgemeinschaft gehöre. Die außerordentliche Kündigung sei von dem im Kündigungszeitpunkt satzungsmäßigen Berechtigten des Vereins ausgesprochen worden. Die Antragstellerin habe zahlreiche gravierende Vertragsverstöße begangen, so dass die Kündigung auch in der Sache wegen wichtiger Gründe gerechtfertigt sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 10.06.2020 nebst zahlreichen Anlagen sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners nebst zahlreichen Anlagen vom 16.06.2020 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Rechte der Antragstellerin aus der MAVO geht. Sie beruft sich auf ihre Rechte als Mitarbeiterin der Einrichtung und ihr Interesse, den Wahlvorstand mit zu wählen und dafür zu kandidieren. Damit fußt ihr Begehren auf ihre Teilhabe an Vorgängen innerhalb der Mitarbeitervertretung und damit auf den Bestimmungen der MAVO.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Ausnahmen hiervon lässt der Gesetzeswortlaut nicht zu. Daher wäre der Hilfsantrag des Antragsgegners - würde er zur Entscheidung anfallen - unbegründet.

3. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Vorliegend mangelt es zwar nicht an einem Verfügungsgrund, aber an einem Verfügungsanspruch. Der Antragstellerin steht aufgrund der außerordentlichen Kündigung vom 04.05.2020 und der damit verbundenen sofortigen dauerhaften Freistellung von ihren Arbeitspflichten das im vorliegenden Verfahren verfolgte Recht in der Sache nicht zu.

Die MAVO unterscheidet in ihren §§ 7 und 8 zwischen dem aktiven und dem passiven Wahlrecht der Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO. Insoweit sind die jeweiligen Rechte nicht vollständig deckungsgleich. Insbesondere im Hinblick auf das Schicksal des gekündigten Arbeitsverhältnisses können die beiden Wahlrechte erheblich differieren.

Wird der gekündigte Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist im Hinblick auf die Kündigung nicht mehr weiterbeschäftigt, dann ist er nicht mehr in den Dienstbetrieb eingegliedert mit der Folge, dass er dann nicht wahlberechtigt ist im Sinne von § 7 MAVO. Denn das aktive Wahlrecht setzt im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraus, dass der Arbeitnehmer am Wahltag noch im Betrieb tätig ist. Dies hat das BAG für § 7 S.1 BetrVG mehrfach entschieden (BAG NZA 1997, 1245; BAG NZA 1991, 695). Verliert der Arbeitnehmer sein aktives Wahlrecht, so verliert er grundsätzlich zugleich auch seine Wählbarkeit. Dies gilt insbesondere - wie vorliegend - im Falle einer außerordentlichen Kündigung ohne Weiterbeschäftigung. Diese Grundsätze und Überlegungen des BAG finden auch im Rahmen von §§ 7 und 8 MAVO Anwendung, weil sie hier deckungsgleich übertragbar sind.

Erhebt dagegen ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage nach §§ 4, 13 KSchG, bleibt die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens in der Schwebe. Ebenso wenig steht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens fest, ob seine Eingliederung auf Dauer beendet oder nur zeitweilig unterbrochen ist. Deshalb gilt ein Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Wählbarkeit (§ 8 MAVO) solange als betriebsangehörig, als nicht rechtskräftig geklärt ist, ob die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung wirksam war (BAG NZA 2006, 707).

Diese Unterscheidung zwischen Wählbarkeit nach § 8 MAVO und Wahlberechtigung nach § 7 MAVO bei gekündigten und nicht weiterbeschäftigten Arbeitnehmern folgt aus dem unterschiedlichen Schutzzweck der beiden Normen über das aktive und passive Wahlrecht. Beide Rechte unterscheiden sich grundlegend. Im maßgeblichen Zeitpunkt der Wahl muss feststehen, ob der gekündigte Arbeitnehmer nach § 7 MAVO wählen darf oder nicht. Die Beteiligung objektiv nicht wahlberechtigter Arbeitnehmer kann nachträglich nicht mehr korrigiert werden. Auch ist der Wahlvorstand völlig außerstande, auch nur prognostisch die Wirksamkeit der Kündigung annähernd beurteilen zu können.

Im Gegensatz dazu kann trotz der Kündigung die Wählbarkeit (§ 8 MAVO) in der Schwebe bleiben. Denn bei ihr wird der Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens dadurch Rechnung getragen, dass das MAV-Mitglied bis zum rechtskräftigen Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens im Falle seiner

Wahl an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. In diesem Falle tritt das Ersatzmitglied vorübergehend in das Amt ein (BAG NZA 1997, 1245). Stellt sich nach der Wahl die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, entfällt der Hinderungsgrund und das gewählte MAV-Mitglied kann dann seine Amtsgeschäfte ausüben. (s. näher BAG NZA 2006, 707). Diese Gesetzesauslegung ist im Arbeitsverhältnis auch interessengerecht. Der Arbeitgeber soll es nicht in der Hand haben, durch eine ungerechtfertigte Kündigung auf die Zusammensetzung des MAV-Gremiums (manipulativ) einwirken zu können. Auf der anderen Seite soll ein zu Recht gekündigter Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit erhalten, über das Vehikel der MAV sich trotzdem die Zugehörigkeit zur Dienststelle zu verschaffen.

Diese Grundsätze bedeuten im vorliegenden Falle, dass die außerordentlich gekündigte Antragstellerin im Hinblick auf ihre derzeit fehlende Integration in die Dienstgemeinschaft erst Recht nicht für den Wahlvorstand kandidieren kann, wenn ihr sogar das aktive Wahlrecht nach § 7 MAVO fehlt. Dies schreibt im Übrigen § 9 Abs. 2 S. 2 MAVO ausdrücklich vor, weil der Wahlausschuss aus Mitgliedern besteht, die „wahlberechtigt“ sein müssen. Die vorgenannten Ausnahmegrundsätze zum passiven Wahlrecht von § 8 MAVO greifen vorliegend nicht. Dass zudem die fragliche Kündigung wegen des Vorliegens eines wichtigen Grundes und der zweiwöchigen Ausschlussfrist für ihre Erklärung offensichtlich unwirksam sein soll, kann dem ausführlichen Sachvortrag beider Parteien nicht entnommen werden. Dies zu beurteilen, ist Aufgabe der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das Verfahren vor dem KAG ist gerichtsgebührenfrei.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde über die der Vorsitzende allein abschließend nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff., 924, 936 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz. 20).

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

Verkündet laut Protokoll am 10.03.2020

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 45/19 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV CV

- Klägerin -

2. CV

- Beklagte zu 1 -

3. CJ GmbH

- Beklagte zu 2 -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 10.03.2020 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und H. für Recht erkannt:

1. Die Beklagten werden verurteilt, der Klägerin die Teilnahme an den gem. §§ 3 Abs. 1 S. 2, Nr. 3a, 10 Arbeitssicherheitsgesetz stattfindenden Betriebsbegehungen bei den Beklagten zu ermöglichen und die MAV in diesem Zusammenhang über die Termine und Orte der Betriebsbegehungen rechtzeitig zu informieren und ein Mitglied der Klägerin für die Teilnahme gem. § 15 Abs.2 MAVO freizustellen.

2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Rechtsfrage, ob ein Mitglied der MAV an den jährlich etwa vier bis fünf Mal stattfindenden Betriebsbegehungen des Betriebsarztes mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnehmen darf.

Nach Auffassung der MAV bestehe ein entsprechendes Teilnahmerecht der MAV, weil sie gerade auf diese Weise im Stande sei, wirksam und effektiv die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung wahrnehmen zu können.

Die Klägerin beantragt,

der Klägerin die Teilnahme an den gemäß §§ 3 Abs. 1 S. 2 Ziffer 3a, 10 Arbeitssicherheitsgesetz stattfindenden Betriebsbegehungen bei den Beklagten zu ermöglichen, sie rechtzeitig über die Termine und Orte der Betriebsbegehungen zu informieren und ein Mitglied der Klägerin für die Teilnahme gemäß § 15 MAVO freizustellen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung gebe es keine Anspruchsgrundlage für ein Teilnahmerecht der MAV an den Betriebsbegehungen. § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3a Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gewähre nur den Betriebsärzten ein Begehungsrecht. Nach § 11 ASiG bestehe ein Ausschuss für Beratung. Dieser habe die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Nach § 10 ASiG habe nur der Betriebsarzt und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. Ein Teilnahmerecht der Betriebsvertretung sei dort nicht vorgesehen.

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 erkennenden Gericht vom 10.03.2020 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Parteien streiten vorliegend um ein entsprechendes Teilnahmerecht der MAV, der die MAVO an verschiedenen Stellen die Aufgaben zuweist, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, der Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen. Zur Beurteilung dieses kollektiven Rechts der MAV ist das Kirchliche Arbeitsgericht berufen.

Materiell ist die Klage auch begründet.

Die umfassenden Schutznormen zu einer effektiven Gestaltung des Gesundheits- und Unfallverhütungsschutzes beinhalten auch das Recht der MAV, an den jährlich etwa vier bis fünf Mal stattfindenden gemeinsamen Betriebsbegehungen durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit teilzunehmen. Durch eine derartige Teilnahme wird der weite fragliche gesetzliche Auftrag an die MAV auch wirksam abgesichert.

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO hat die MAV die Aufgabe, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen. Dadurch soll gesichert werden, dass die genannten Schutzvorschriften zu Gunsten der Mitarbeiter in der Einrichtung tatsächlich eingehalten und auch angewendet werden. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO besteht ein umfassendes Zustimmungsgeschäft der MAV bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (vgl. hierzu KAGH M 15/11 v. 31.08.2012). Weitergehend hiervon bestimmt § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO, dass die Parteien Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen durch Regelungen in Dienstvereinbarungen abschließen können. Schon die genannten Bestimmungen zielen in ihrer Gesamtheit darauf ab, das Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Unfällen innerhalb der Einrichtung zu mindern und einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Arbeitsschutzvorschriften sind alle öffentlich-rechtlichen Regelungen der Arbeitsschutzgesetzgebung, also die Bestimmungen des Gefahrenschutzes in der Einrich-

tung, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und die Arbeitsstättenverordnung, das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz, das Mutter-schutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Schwerbehindertengesetz (vgl. Thüsing/Mathy in Freiburger Kommentar zur MAVO, § 26 Rz 68). Die Durchführung der umfassenden Schutzvorschriften umfasst ihre Anwendung und Beachtung in der Einrichtung. Der Arbeitsschutz gilt ohne Rücksicht darauf, ob es sich um allgemeine Regelungen oder um konkrete Einzelmaßnahmen, wie etwa Schutzmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz oder einen gefährdeten Mitarbeiter handelt. Dabei hat sich die Mitarbeitervertretung für die Durchführung all dieser Vorschriften einzusetzen. Einsetzen bedeutet mehr als ein Überwachen. Die MAV ist verpflichtet, sich aktiv um die Durchführung der Vorschriften zu bemühen. Die flankierende Regelung von § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO verstärkt im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers die Schutz- und Handlungsfunktionen der MAV. Eine Dienstvereinbarung in diesem Sinne muss auf die konkreten Verhältnisse in der jeweiligen Einrichtung abgestimmt sein, wenn sie einen wirksamen Gesundheitsschutz erreichen will. Dann bedingt dies auch, über die Gegebenheiten in der konkreten Einrichtung umfassend informiert zu sein, um die jeweils erforderlichen Maßnahmen initiieren und inhaltlich mitgestalten zu können. Die MAV muss die ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für die Durchführung der Vorschriften dann auch ausschöpfen können. Eine geradezu zentrale Erkenntnisquelle hierzu sind die regelmäßig stattfindenden Betriebsbegehungen durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Wenngleich § 10 ASiG nur die Verpflichtung für diese beiden Personen zu einer gemeinsamen Betriebsbegehung aufstellt und die Mitarbeitervertretung dort nicht genannt ist, so ist dies dem Umstand geschuldet, dass die entsprechende Norm eine Spezialregelung gerade für die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist. Das ASiG ist mit „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ überschrieben. Das heißt aber nicht, dass andere Personen an den Betriebsbegehungen nach anderen Rechtsnormen/Rechtsgrundsätzen nicht teilnehmen dürfen. Voraussetzung für ein entsprechendes Teilnahmerecht ist, dass sie objektiv ein besonders gelagertes berechtigtes Interesse hierfür haben. Das ist vorliegend bei der MAV im Interesse eines effektiven Gesundheits- und Unfallverhütungsschutzes zu bejahen. Nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. Präambel der Grundordnung und

§ 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO) bestimmt sich im Einzelfall die Art und der Umfang, wie die MAVO ihre Überwachungsaufgaben zu genügen hat. Es bedarf vorliegend keiner Grenzziehung, weil im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden ist, ob und wie eine effektive Aufgabenüberwachung und Beteiligung der MAV an dem bedeutenden Aspekt des Gesundheitsschutzes objektiv notwendig und konkret auszugestalten ist. Jedenfalls gibt es nach Auffassung der Kammer wohl kaum eine tiefere und umfassendere Erkenntnisquelle zum Auffinden solcher einschlägigen Gefahren als gerade die Betriebsbegehungen i. S. v. § 10 Satz 2 ASiG. Da diese etwa vier bis fünf Mal pro Jahr stattfinden und die MAV auch nur ein Mitglied zu den Begehungen entsenden will, entspricht dies dem Gebot der Verhältnismäßigkeit, das auch bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu bewerten ist. Die Gleichstellung der MAV im Bereich des Arbeitsschutzes hat im Übrigen auch der staatliche Gesetzgeber in § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgeschrieben. Danach tritt bei den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften anstelle der Betriebs- oder Personalräte die jeweilige Mitarbeitervertretung.

Soweit sich die Beklagten auf eine fehlende ausdrückliche gesetzliche Anspruchgrundlage für ein Teilnahmerecht der MAV berufen, hindert dies in speziell gelagerten Einzelfällen nicht, ein entsprechendes Recht aus einer Norm zu begründen. Vorliegend wird das Recht sogar aus einem Bündel von einschlägigen Normen abgeleitet. So hat etwa auch der KAGH (M 15/11 v. 31.8.2012; ebenso Richardi in RdA 2017,1) einen Unterlassungsanspruch der MAV im Bereich des negatorischen Rechtsschutzes zur effektiven Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte aus § 33 Abs. 1 MAVO angenommen, obwohl weder in anderen Gesetzen und schon gar nicht in der MAVO ein einschlägiger Anspruch ausdrücklich normiert ist. Auch vorliegend hat der weite Bereich des umfassenden Gesundheitsschutzes nur einen Sinn, wenn die Rechtsordnung diesen Bereich in speziell gelagerten Fällen auch gewährleistet.

Nach allem verlangt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass jedenfalls die an vielen Stellen der MAVO angeordnete Überwachungsfunktion der MAV nicht an einer der effektivsten Maßnahmen zur Erkennung von Gefahren/Ge-

fahrenquellen außen vor bleiben darf. Dies ist aber gerade bei einer Betriebsbegehung aufgrund des hohen Sachverstandes des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit der Fall.

Das Teilnahmerecht ist ergänzend abzusichern durch die weitergehenden Feststellungen einer rechtzeitigen Information der MAV über die Betriebsbegehungen und die entsprechende Freistellung des teilnehmenden MAV-Mitgliedes im Rahmen von § 15 Abs. 2 MAVO.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. 2 Nr. a) KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil können die Beklagten mit der Revision anfechten.

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 – 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 10.03.2020

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 40/19 Sp**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Caritas Altenwohn- und Pflegegesellschaft | - Klägerin zu 1 - |
| 2. CV | - Kläger zu 2 - |
| 3. Jugendhilfeverbund | - Klägerin zu 3 - |
| 4. Gesamt- MAV CV | - Beklagte zu 1 - |
| 5. MAV M.heim | - Beklagte zu 2 - |
| 6. MAV Haus St. H. | - Beklagte zu 3 - |
| 7. MAV V.-Haus | - Beklagte zu 4 - |
| 8. MAV L.-Haus | - Beklagte zu 5 - |
| 9. MAV Einrichtungen in W. | - Beklagte zu 6 - |
| 10. MAV CV | - Beklagte zu 7 - |
| 11. MAV Jugendhilfeverbund | - Beklagte zu 8 - |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 10.03.2020 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und H. für Recht erkannt:

1. **Die Klage wird abgewiesen.**
2. **Die Kläger werden als Gesamtschuldner verurteilt, die Auslagen der Beklagten wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu erstatten.**
3. **Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der von den Beklagten beschlossenen Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung im Bereich von drei Rechtsträgern.

Nach Überlassung der notwendigen Informationen zur Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat die (größte) Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes W. e. V. ihrem Rechtsträger unter dem 18.10.2019 mitgeteilt, dass die beteiligten Mitarbeitervertretungen am 10.10.2019 mit einer Gegenstimme beschlossen haben, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage von § 24 Abs. 2 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO) zu bilden.

Mit Klageschrift vom 29.10.2019 – Eingang beim zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht am gleichen Tage – haben drei Rechtsträger das vorliegende Verfahren eingeleitet mit dem Ziel, dass das Kirchliche Arbeitsgericht die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung für unwirksam erklärt.

Klägerin zu 1) ist die Caritas Altenwohn- und Pflegegesellschaft mbH W. In fünf ihrer Einrichtungen bestehen örtliche Mitarbeitervertretungen, vorliegend die Beklagten zu 2) bis 6), die an dem Beschluss zur Bildung der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung mitgewirkt haben. Bei dem Kläger zu 2), dem CV W. e. V. besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung. Diese ist die vorliegende Beklagte zu 1). Der Kläger zu 2) hält 81 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 1) und 100 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 3). Die bestehende Mitarbeitervertretung der Klägerin zu 3)

ist vorliegend die Beklagte zu 8). Die Beklagte zu 7) ist die Mitarbeitervertretung des Klägers zu 2).

Die Kläger zu 1) bis 3) (im Folgenden: die Kläger genannt) sind der Auffassung, im Hinblick auf das Bestehen einer Gesamtmitarbeitervertretung beim Kläger zu 2) könne nicht parallel und zusätzlich auch noch eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 MAVO gebildet werden. § 24 MAVO verbiete die Existenz einer dritten Mitbestimmungsebene. Entweder könne eine Gesamtmitarbeitervertretung oder eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden, aber nicht beide Gremien gleichzeitig. Soweit im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes auf der dritten Ebene ein Konzernbetriebsrat gebildet werden könne, fänden diese Bestimmungen im kirchlichen Bereich keine Anwendung. So fehlten etwa gesetzliche Bestimmungen zur Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung. Ein doppeltes Entsenden von MAV-Mitgliedern der örtlichen Mitarbeitervertretungen sehe § 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO nicht vor, da nur ein Mitglied entweder in die eine oder in die andere übergeordnete Organisation entsandt werden könne, also könne es auch nur eine der beiden Organisationen geben. Es sei nicht klar, ob -was rechtlich unzulässig wäre- auch die Gesamtmitarbeitervertretung an der Beschlussfassung zur Bildung der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung teilgenommen habe.

Alle drei Dienstgeber seien klagebefugt, weil auch alle Mitarbeitervertretungen gem. § 24 Abs. 3 Satz 8 MAVO anfechtungsberechtigt seien. Die gesetzliche Regelung, wonach „der“ Dienstgeber gleichfalls anfechtungsberechtigt ist, sei aus Gründen der Waffengleichheit so auszulegen, dass dies jeder Dienstgeber der beteiligten Mitarbeitervertretungen ist.

Die Kläger beantragen,

die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, gebildet aus den Beklagten, gemäß Beschluss vom 10.10.2019, dem Kläger zu 2) bekanntgegeben am 18.10.2019, für unwirksam zu erklären.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die Kläger zu 1) und 3) nicht aktiv legitimiert, sondern nur als notwendige Beteiligte dem vorliegenden Verfahren beizuladen. § 24 Abs. 3 Satz 8 MAVO verwende den Singular, wonach nur „der“ Dienstgeber anfechtungsberechtigt sei. Dies sei vorliegend nur der Kläger zu 2) als der zuständige Rechtsträger auf Konzernebene. Die Klägerinnen zu 1) und 3) seien im Bildungsprozess der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung auch nicht involviert gewesen, sondern nur der Kläger zu 2). Auf Beklagtenseite sei auch die Beklagte zu 1), die Gesamtmitarbeitervertretung bei der Klägerin zu 2), nicht parteifähig, sondern nur notwendig beizuladen.

§ 24 MAVO lasse die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und zusätzlich einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu. Beide Organe bestünden gem. § 24 Abs. 6 Satz 5 MAVO nebeneinander ohne Aufgabenüberschneidungen, ohne ein hierarchisches Stufenverhältnis und ohne ein Überschneiden der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche. Auch bestehe keine Zuständigkeitslücke, sondern erst durch die Bildung von beiden Organisationen werde eine umfassende Interessenwahrnehmung vorgenommen, wie dies Sinn und Zweck des reformierten § 24 MAVO 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 28.01. und vom 10.03.2020 getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet.

1. Das örtlich zuständige interdiözesane Kirchliche Arbeitsgericht Mainz kann gem. § 24 Abs. 3 Satz 7 MAVO innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung der beteiligten MAVen durch die Vorsitzende der größten MAV, errechnet nach der Zahl der in die Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten, angefochten werden, falls ein Verstoß gegen wesentliche Bestimmungen bei der Beschlussfassung vorgelegen hat. Die formellen Voraussetzungen zur

Anfechtung sind vorliegend erfüllt. Die Vorsitzende der bei dem Kläger zu 2) bestehenden größten MAV hat nach Eingang aller ihr mitgeteilten Abstimmungsergebnisse der beteiligten einzelnen MAVen das jeweilige Ergebnis „erfasst“ und dieses am 18.10.2019 dem zuständigen Kläger zu 2) mitgeteilt. Die vorliegende Klage ist am 29.10.2019 per Telefax beim erkennenden Gericht eingegangen. Die Anfechtung des Beschlusses über die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung war daher form- und fristgerecht.

Allerdings liegen materiell keine Verstöße gegen wesentliche Bestimmungen vor.

2. Zur Überzeugung des KAG steht fest, dass der Willensbildungsprozess innerhalb der insgesamt sieben beteiligten MAVen ordnungsgemäß war und rechtlich nicht zu beanstanden ist. Durch Parteianhörung schilderte im Termin vom 28.01.2020 die Vorsitzende der größten MAV, Frau R., sie habe erst nach Eingang aller Stellungnahmen sämtlicher beteiligten MAVen dem Dienstgeber am 18.10.2019 mitgeteilt, dass von den am Willensbildungsprozess beteiligten insgesamt sieben MAVen bei einer Gegenstimme die sechs anderen MAVen der Bildung einer erweiterten Mitarbeitervertretung zugestimmt hatten. Vorausgegangen war ein gemeinsames Gespräch aller eingeladenen sieben MAVen am 10.10.2019 im R.-Haus in W., in dem die Bildung einer erweiterten Mitarbeitervertretung zunächst im Gesamtgremium und dann noch in den einzelnen MAVen getrennt diskutiert worden war. Absprachegemäß haben danach alle MAVen diesen Plan in ihren jeweiligen Gremien nochmals besprochen und in jeder MAV wurde jeweils über das Vorhaben abgestimmt. Die einzelnen MAVen haben danach das Ergebnis der federführenden Frau R. als Vorsitzende der größten MAV mitgeteilt. Bei diesem Procedere wurde das Gesamtergebnis richtig „erfasst“ im Sinne von § 24 Abs. 3 Satz 7 MAVO. Soweit sich die Kläger auf Unklarheiten berufen, ob nicht möglicherweise die Gesamtmitarbeitervertretung auch am Bildungsprozess teilgenommen hat, steht zur Überzeugung der Kammer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28.01.2020 und der Parteianhörung fest, dass dies nicht der Fall war. Der Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung, Herr T., ist gleichzeitig auch Vorsitzender der Beklagten zu 2) und hat in dieser Eigenschaft als MAV-Vorsitzender an der gesetzlich vorgesehenen Abstimmung zu Recht teilgenommen.

3. a) Die Klägerinnen zu 1) und 3) sind vorliegend klagebefugt im Sinne von § 10 KAGO, weil sie durch die Errichtung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zumindest in eigenen Rechten verletzt sein können. Ist die Rechtsauffassung der Beklagten zutreffend, dann sind auch die Kläger zu 1) und zu 3) verpflichtet, die Entsendung eines Mitgliedes ihrer MAV in das erweiterte Gremium unter Entgeltzahlung zu dulden. Dies können sie durch die Erhebung der vorliegenden Klage verhindern. Damit verfolgen sie ein eigenes Recht (vgl. BAG v. 23.08.2006 - 7 ABR 51/05). Deren Klagebefugnis ergibt sich zudem aus § 24 Abs. 3 Satz 8 MAVO. Danach sind zur Anfechtung berechtigt jede Mitarbeitervertretung oder „der“ Dienstgeber. Diese Bestimmung ist schon aus Gründen der Waffengleichheit dahingehend auszulegen, dass damit der Dienstgeber der jeweiligen Mitarbeitervertretung gemeint sein soll. Gerade auf der Ebene der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung gibt es nicht nur einen Dienstgeber, sondern mehrere. Ansonsten würde eine strikt nur am Wortlaut orientierte Gesetzesinterpretation lediglich für den Bereich der Gesamtmitarbeitervertretung passen. Das ergäbe keinen Sinn und ergibt sich aus der gesetzlichen Neuregelung nicht, die gerade beide weitergehenden Repräsentationsorgane auf eine Ebene stellt.

b) Zutreffend ist die Klage auch gegen die Beklagte zu 1), die Gesamtmitarbeitervertretung gerichtet, weil diese bei einem für die Kläger positiven Verfahrensausgang in ihrer Existenz zumindest gefährdet/bedeutungslos sein könnte. Nach Meinung der Kläger sollen beide Repräsentationsträger nicht parallel nebeneinander bestehen können. Dem muss sich die Gesamtmitarbeitervertretung aus eigenem Recht entgegenstellen können, weil es letztlich im Verfahren um ihre Existenz gehen kann. Damit ist sie am Verfahren nicht nur zu beizuladen im Sinne von § 9 KAGO, sondern sie ist parteifähig.

4. In der Sache hat die Klage jedoch keinen Erfolg.

Der Beschluss über die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ist rechtlich nicht zu beanstanden, weil vorliegend die gesetzlichen Voraussetzungen von § 24 MAVO zur Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erfüllt sind. Insbesondere ist zwischen den Parteien das Vorliegen der unmittelbaren gesetzlichen Kriterien von § 24 Abs. 2 Satz 1 MAVO für die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung unstrittig und unzweifelhaft. Danach können die Mit-

arbeitervvertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bilden. Die Klägerin zu 2) hält unstreitig 81 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 1) und 100 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 3). Sie übt daher die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen als bestimmender Rechtsträger aus (vgl. BAG vom 11.02.2015 – 7 ABR 98/12; Fuhrmann in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl. § 24 Rz. 26). Auch ist das gesetzliche Quorum auf Mitarbeitervertretungsseite zweifelsfrei erfüllt. Damit liegen die Voraussetzungen von § 24 Abs. 2 MAVO zur Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vor.

5. Die Schaffung eines solchen Gremiums verstößt auch nicht gegen sonstige Bestimmungen der MAVO, insbesondere gibt es vorliegend keine gesetzlichen Regelungen, die der Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entgegenstehen. Der Umstand, dass – was unstreitig ist – beim beherrschenden Rechtsträger eine Gesamtmitarbeitervertretung bereits besteht, entfaltet nach dem Gesamtgefüge von § 24 MAVO keine Sperrwirkung gegenüber der Bildung einer zusätzlichen erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung. Soweit sich die Kläger auf einzelne Regelungen in § 24 MAVO, auf fehlende Regelungen oder sonstiges Schweigen des Gesetzes berufen, verbietet vorliegend das Gesetz gerade nicht die Bildung einer zusätzlichen erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, nachdem die Kriterien von § 24 Abs. 2 MAVO erfüllt sind.

Kirchengesetzliche Bestimmungen sind wie sonstige staatliche Gesetze auszulegen. Es gelten hier nicht die Regeln über die Vertragsinterpretation, sondern die Regeln über die Gesetzesinterpretation. Es kommt daher nicht auf das Verhalten oder einen insgeheimen Willen des Gesetzgebers an, sondern Gesetze sind wegen der Normgeltung stets nur aus der Sicht der Normunterworfenen und der Gerichte zu interpretieren. Sie sind objektiv auszulegen; der subjektive Regelungswille im Gesetzgebungsverfahren ist nur zu berücksichtigen, soweit er in der Regelung erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut

und dem durch ihn vermittelnden Wortsinn. Dabei ist auch der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck einer Regelung zu beachten (vgl. hierzu im Einzelnen: Richardi, Komm. zum BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 129; Fitting u. a., Komm. zum BetrVG, 29. Aufl., § 77 Rz 15 mit zahlreichen Hinweisen auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Bei Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ist vorliegend die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 24 MAVO rechtlich zulässig.

Nach § 24 Abs. 1 MAVO ist unter den dort genannten Voraussetzungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Im Folgeabsatz 2 sind die Voraussetzungen genannt, unter denen eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung geschaffen werden kann. Die Auffassung der Kläger, diese beiden Regelungen schließen sich gegenseitig aus, findet im Gesetzeswortlaut keinen hinreichenden Anklang. Beide Organisationsformen folgen eigenen Kriterien, die sich insbesondere von der Aufgabenerfüllung her weder ganz noch teilweise überschneiden. Sie sind nach jeweils eigenständigen Kriterien zu bilden, regeln unterschiedliche Tatbestände, decken unterschiedliche Sachbereiche ab und stellen verschiedene Mitbestimmungsgremien dar. Vor allen Dingen enthält der Gesetzeswortlaut im Bereich der MAVO-Limburg keine Sperrwirkung wie die Kläger dies rechtlich behaupten.

Vorliegend geht es nicht um eine analoge Anwendung der Regelungen des Betriebsverfassungsrechts auf den Bereich der MAVO. Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes finden – worauf die Kläger zutreffend hinweisen – im Streitfall weder unmittelbare noch analoge Anwendung. Maßgeblich sind allein die autonomen eigenständigen Regelungen der MAVO. Auch fehlt in der MAVO ein Verweis auf einzelne Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die gleichzeitige Existenz einer Gesamtmitarbeitervertretung und einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung führen zu keinen Zuständigkeitsproblemen. Der Wortlaut von § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO bietet hierfür keine ernsthaften Anhaltspunkte. In dieser Norm ist die Abgrenzung der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche der einzelnen örtlichen Mitarbeitervertretungen in den einzelnen Einrichtungen und dem jeweiligen übergeordneten Bereich festgeschrieben. Das weitere Verhältnis zwischen Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung ist dort gerade nicht geregelt. Daraus können die Kläger nicht den Schluss ziehen, weil das

Gesetz in Bezug auf die beiden letztgenannten Organisationen schweigt, müsse davon ausgegangen werden, dass jeweils nur eine von ihnen existieren könne. Genau das Gegenteil ist der Fall. Hierzu müsste zunächst in das Gesetz etwas hineingelesen werden, was nicht darinsteht, um es dann anschließend wieder herauslesen zu können. Die Neuregelungen von § 24 MAVO sind – wie die Vorgängerregelung auch – generell ausgesprochen kurz und knapp gefasst. Sie sind mitunter unscharf und unpräzise insbesondere im Hinblick auf die Existenz einer Gesamtmitarbeitervertretung und einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung und enthalten keine spezifischen gesetzlichen Vorgaben. Aus dem Schweigen des Gesetzes kann nur der allgemeine Schluss gezogen werden, dass dann jede Organisationsform für den Bereich, für den sie gebildet ist, auch zuständig ist. Ansonsten müsste man unterstellen, dass jedes Gremium gegebenenfalls Aufgaben des anderen Gremiums zu erfüllen hätte, für die ihm mangels gesetzlich angeordneter Zuständigkeit die Legitimation fehlt.

Die „Entsenderegelungen“ von § 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO sprechen zwar für die Rechtsauffassung der Kläger. Diesem Teilbereich ist aber letztlich kein so bedeutendes und ausschlaggebendes Gewicht beizumessen für die Problemstellung, ob ein Alternativverhältnis zwischen Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung besteht. Nach § 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO entsendet jede Mitarbeitervertretung in die Gesamtmitarbeitervertretung „oder“ erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung „ein“ Mitglied. Bei objektiver Auslegung spricht hier der Gesetzeswortlaut dafür, dass eine Mitarbeitervertretung nur in eines der beiden Gremien ein Mitglied entsenden kann. Es heißt im Gesetz nicht, dass „jeweils“ ein Mitglied einer Mitarbeitervertretung zur Gesamtmitarbeitervertretung „und“ erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung entsendet werden kann, sondern der Gesetzeswortlaut bedient sich der Alternative „oder“. Zwingend und von ausschlaggebender Bedeutung ist diese Interpretation für die Annahme einer Sperrwirkung allerdings noch nicht, weil beide Repräsentationsorgane unter völlig unterschiedlichen gesetzlichen Voraussetzungen gebildet werden können und für unterschiedliche sachliche Bereiche zuständig sind. Primär bei der Zuständigkeit hätte ein Alternativverhältnis gesetzlich verankert werden müssen, was gerade nicht der Fall ist. Ansonsten bestünde die nicht plausible und eher unlogische Rechtslage, dass beide Gremien zwar gebildet werden können, aber die beteiligten MAVen könnten nur in eines der

beiden einen Mitarbeiter entsenden. Die im Jahre 2017 beschlossene neue MAVO bedient sich bei der Entsendung dem Wortlaut der Vorgängerregelung (im Folgenden: MAVO a.F., alter Fassung). Dort war in § 24 Abs. 3 Satz 1 MAVO a.F. bei der Entsendung derselbe Wortlaut bereits enthalten, der jetzt in § 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO enthalten ist. Die frühere Regelung ergab insoweit jedoch einen Sinn, weil nach § 24 Abs. 2 Satz 2 MAVO a.F. ausdrücklich angeordnet war, dass eine gebildete erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung „an die Stelle“ (was das auch immer bedeutet haben mag) bestehender Gesamtmitarbeitervertretungen getreten ist. Diese Altfassung war insoweit in sich schlüssig und bezüglich des Verhältnisses zwischen Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung klar und eindeutig. Dann ergab die alte Entsenderegelung (jeweils nur „ein“ Mitglied) auch einen Sinn. Die Existenz einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat früher automatisch die Gesamtmitarbeitervertretung (zumindest) bedeutungslos werden lassen. Diese klare und eindeutige Altregelung fehlt gerade in der jetzigen Fassung von § 24 MAVO. Dies spricht schergewichtig dafür, dass die frühere Regelung von § 24 Abs. 3 Satz 1 MAVO a.F. nach der jetzigen Fassung von § 24 MAVO gerade nicht mehr gelten soll, obwohl man in dem Unterpunkt der Entsendung die alte Formulierung -möglicherweise aus Versehen- beibehalten hat. Ein weiteres eindeutig gegen die Auffassung der Kläger sprechendes Auslegungskriterium ist das Fehlen einer klaren gesetzlichen Ausschlussregelung, wie sie in Mitarbeitervertretungsordnungen von anderen Bistümern enthalten ist. So wurde etwa in den Bistümern Speyer, Mainz und Fulda die Neufassung der jeweiligen Mitarbeitervertretungsordnung um einen § 24 Satz 10 MAVO ergänzt. Dort ist ausdrücklich festgeschrieben, dass bei Errichtung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zeitgleich in deren Zuständigkeitsbereich errichtete Gesamtmitarbeitervertretungen für die Dauer des Bestehens der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entfallen. Einen derartigen Ausschluss enthält vorliegend die MAVO Limburg gerade nicht. Es ist dem legislatorischen Willen des autonomen kirchlichen Gesetzgebers überlassen, sich dieser Regelung zu bedienen oder nicht. Ihre Schaffung ist eine rechtspolitische legislatorische Entscheidung.

Soweit die Kläger unter Hinweis auf Kommentarliteratur zu § 24 MAVO (Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24, Rzn. 32-36) eine Bildungssperre für eine

erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bei der Existenz einer Gesamtmitarbeitervertretung annehmen, ist diese Auffassung in der Literatur nicht einheitlich (gegenteiliger Ansicht: Richartz in: Eichstätter Komm. zur MAVO, 2. Aufl. § 24 Rz 2; Gescher in: Freiburger Komm. zur MAVO, § 24 Rz 7). Fuhrmann stützt sich zusätzlich auch auf den historischen Willen im Bildungsprozess der ab dem Jahre 2017 geänderten MAVO. Danach soll nur ein zweistufiger Aufbau der Repräsentationsorgane gewollt gewesen sein, nicht aber eine dritte Ebene. Ein solcher Regelungswille wurde ausdrücklich – ebenfalls unter Hinweis auf die Gesetzeshistorie – von den Beklagten im Termin vom 28.01.2020 in Abrede gestellt. Ein solcher Plan zu einem bloß zweigliedrigen Aufbau kommt jedenfalls – und darauf kommt es entscheidend an – im Gesetzeswortlaut bei der gebotenen objektiven Gesetzesauslegung nicht mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck. Insbesondere das Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Ausschlussregelung, wie sie in der Vorgängerfassung der jetzigen MAVO in § 24 Abs. 2 Satz 2 MAVO a.F. enthalten war und das Fehlen einer ausdrücklichen Ausschlussanordnung, wie sie in anderen Bistümern ausdrücklich in § 24 Abs. 10 der dortigen MAVO enthalten ist, sprechen zur Überzeugung des erkennenden Gerichts letztlich mit besseren Argumenten für die Möglichkeit der Existenz sowohl einer Gesamtmitarbeitervertretung als auch einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung im Bereich des Bistums Limburg. Inhaltlich decken die beiden Repräsentationsorgane ohnehin sich nicht überschneidende verschiedene Sachbereiche ab. Auch würde bei Sicht der Kläger die originäre Legitimität von einzelnen Mitgliedern einer Gesamtmitarbeitervertretung bei einem Rechtsträger fehlen etwa für die Mitbestimmung in Angelegenheiten einer Gesamtmitarbeitervertretung, der bei einem anderen Rechtsträger gebildet ist, dem sie gar nicht angehören und dort auch nicht vom Wähler/Wählerin gewählt wurden. Es würden sich dann noch weitere Fragen stellen: Welches Gremium wäre bei Angelegenheiten auf der Konzernebene zu beteiligen, falls es bei verschiedenen Rechtsträgern (nur) mehrere Gesamtmitarbeitervertretungen gäbe, aber wegen deren Existenz eine (zusätzliche) erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht mehr gebildet werden darf. Wenn der Gesetzgeber diese weite Rechtsfolge -deren Sinn zumindest hinterfragt werden sollte- tatsächlich will, dann muss das dem Gesetzeswortlaut auch hinreichend deutlich zu entnehmen sein. Rechtspolitisch stellte sich bei dieser Sicht und

dieser angenommenen Willenslage eher die Frage, ob dann überhaupt eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung geschaffen werden soll. Diese Grundentscheidung war/ist in § 24 MAVO a.F. und § 24 MAVO n.F. eindeutig getroffen.

Nach allem war die zulässige Klage als unbegründet abzuweisen.

Die Kläger sind gesamtschuldnerisch verpflichtet, die Auslagen der Beklagten gem. § 12 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich, Abs. 3 MAVO zu ersetzen.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung für die unterlegenen Kläger zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil können die Kläger mit der Revision anfechten.

Für die Beklagten ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie in der Sache obsiegt haben.

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 – 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.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 10/20 Lb -ewVfg-**

06.03.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 06.03.2020 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, der Dienstgeber habe es zu unterlassen, in zwei im Monat März 2020 namentlich genannten Einrichtungen nach Dienstplänen arbeiten zu lassen, denen sie, die MAV, nicht zugestimmt hat.

Der Antragsgegner hat der MAV für zwei Sozialstationen für den Monat Februar 2020 Dienstpläne zur Zustimmung vorgelegt, denen die MAV nicht zugestimmt hat. Nach Erhalt der Entwürfe erklärte die MAV, zu einer Entscheidung sei sie noch nicht im Stande, weil ihr noch ergänzende Informationen fehlten. Hierfür hat sie dem Dienstgeber gegenüber u.a. angegeben, dieser habe ihr die hinterlegte Planung nicht mitgeteilt. Bei anderen Mitarbeiterinnen habe er nicht angegeben, nach welchen Kriterien bestimmten Mitarbeiterinnen Urlaub gewährt worden sei und wie bei ihnen der Jahresurlaub im Jahr 2020 geplant sei. Im Folgenden hat der Antragsgegner die erwünschten Informationen weitestgehend erteilt, ohne dass nach dem Sachvortrag der Parteien die MAV danach dem Dienstgeber gegenüber nochmals reagiert hat.

Auch hat keine der Parteien danach die Einigungsstelle angerufen, sondern der Dienstgeber hat nach seinen Dienstplanvorschlägen jeweils arbeiten lassen.

Nach Auffassung der MAV habe der Antragsgegner gegen ihre nach §§ 33, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bestehenden Mitbestimmungsrechte verstoßen.

Die MAV beantragt vorliegend u. a. - soweit überhaupt für ein Eilverfahren von Interesse - sinngemäß,

der Dienstgeber habe es zu unterlassen, nach Dienstplänen arbeiten zu lassen, denen sie, die MAV nicht zugestimmt habe oder die fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden sei.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er verneint sowohl einen Verfügungsanspruch als auch einen Verfügungsgrund. Die MAV habe die beiden Dienstpläne nach Erhalt der erwünschten Informationen nicht abgelehnt im Sinne von § 33 Abs. 2 MAVO, so dass deren Zustimmung fingiert sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 26.02.2020 - Eingang beim KAG am 02.03.2020 - nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 05.03.2020 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 33 Abs. 4 MAVO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV geht.

Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts ohne mündliche Verhandlung allein.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Jedenfalls mangelt es vorliegend an einem Verfügungsgrund.

Die Dienststellenpartner haben sich auf eine einvernehmliche Dienstplanregelung für die beiden Sozialstationen W. und G. für den Monat März 2020 nicht positiv geeinigt, obwohl der MAV hierfür gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ein paritätisches Mitbestimmungsrecht, also in Form einer Zustimmung zusteht. Allerdings bedarf es bezüglich der beiden Einrichtungen für den Monat März 2020 mit Blick auf die laufenden Personaleinsatzpläne keiner einstweiligen Anordnung durch das KAG.

Die MAV muss den monatlichen Personaleinsatzplänen zustimmen, wie das erkennende Gericht bereits im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes der Parteien M 09/20 Lb -ewVfg- in seiner Entscheidung vom 03.03.2020 festgestellt hat. Dem Sachvortrag der Antragstellerin ist schon nicht zu entnehmen, dass sie die beiden Pläne überhaupt und ggf. auch mit welcher Begründung abgelehnt haben soll. Mit E-Mail vom 18.02.2020 hat die MAV zu den vorgelegten Dienstplänen für die beiden Sozialstationen geltend gemacht, sie könne noch nicht entscheiden, weil noch Fragen zu den beiden Entwürfen des Dienstgebers offen seien. Diese hat der Dienstgeber in der Folgezeit beantwortet. Dass die MAV danach überhaupt eine ablehnende Entscheidung getroffen haben soll, hat sie weder behauptet und erst recht nicht glaubhaft gemacht im Sinne von § 56 Abs. 2 KAGO i. V. m. §§ 926, 920 Abs. 2 ZPO. Im Gegenteil hat sich der Antragsgegner durch Vorlage von Unterlagen auf diesen Umstand ausdrücklich berufen. Voraussetzung für den Erlass der begehrten Eilmaßnahme - es ist das vierte Eilverfahren der MAV vor dem erkennenden Gericht binnen weniger Tage - ist das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Widerspruchs nach § 33 Abs. 2 MAVO. Nach den vorgelegten Unterlagen war die Anrufung des KAG der nächste Schritt der MAV nach Erhalt der gewünschten ergänzenden Informationen durch den Dienstgeber, aber nicht eine definitive Entscheidung im Rahmen von § 33 Abs. 2 KAGO.

Wegen des fehlenden Verfügungsgrundes wird zudem auf die zusätzlichen Entscheidungsgründe des erkennenden Gerichts im Verfahren der Parteien M 09/20 -ewVfg- verwiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach den §§ 55, 27 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 09/20 Lb -ewVfg-**

03.03.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 03.03.2020 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, der Dienstgeber habe es zu unterlassen, in einzelnen namentlich genannten Einrichtungen im Monat Februar 2020 und März 2020 nach Dienstplänen arbeiten zu lassen, denen sie, die MAV, nicht zugestimmt hat.

Der Antragsgegner hat der MAV für zwei Sozialstationen für den Monat Februar 2020 Dienstpläne zur Zustimmung vorgelegt, denen die MAV nicht zugestimmt hat. Hierfür hat die MAV jeweils angegeben, der Dienstgeber habe ihr die hinterlegte Planung nicht mitgeteilt gehabt. In drei weiteren Fällen hat die MAV Dienstplänen des Monats März nicht zugestimmt mit der Begründung, der Dienstgeber habe nicht mitgeteilt, nach welchen Kriterien bestimmten Mitarbeitern Urlaub gewährt worden sei und wie bei ihnen der Jahresurlaub im Jahr 2020 geplant sei. Im Folgenden hat der Antragsgegner die erwünschten Informationen weitestgehend erteilt, ohne dass die MAV danach nochmals reagiert hat.

Weder der Dienstgeber noch die MAV haben danach die Einigungsstelle angerufen, sondern der Dienstgeber hat nach seinen Dienstplanvorschlägen jeweils arbeiten lassen.

Nach Auffassung der MAV habe der Antragsgegner gegen ihr nach §§ 33, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zustehende Mitbestimmungsrechte verstoßen.

Die MAV beantragt vorliegend u. a. singgemäß,
der Dienstgeber habe es zu unterlassen, nach Dienstplänen arbeiten zu lassen, denen sie, die MAV nicht zugestimmt habe oder die fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden sei.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er verneint sowohl einen Verfügungsanspruch als auch einen Verfügungsgrund. Die versagte Zustimmung der MAV sei nicht ordnungsgemäß im Sinne von § 33 Abs. 2 MAVO, so dass deren Zustimmung fingiert worden sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 14.02.2020 -Eingang beim KAG am 21.2.2020- nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 02.03.2020 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 33 Abs. 4 MAVO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV geht.

Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts ohne mündliche Verhandlung allein.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Jedenfalls mangelt es vorliegend an einem Verfügungsgrund. Die Dienststellenpartner haben sich auf eine einvernehmliche Dienstplanregelung für einzelne Einrichtungen für den Monat Februar und März 2020 nicht geeinigt, obwohl der MAV gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ein paritätisches Mitbestimmungsrecht, also in Form einer Zustimmung zusteht. Hierzu ist es jedenfalls in den vorliegend genannten Fällen nicht gekommen.

Eine Verfügungsverfügung auf Unterlassung der Arbeitserledigung nach dem einseitigen Planentwurf des Dienstgebers für den Monat Februar 2020 zu arbeiten, kommt allein schon wegen Zeitablaufs im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt nicht mehr in Frage.

Aber auch für die laufenden Personaleinsatzpläne für den Monat März bedarf es keiner einstweiligen Anordnung durch das KAG. Zwar ist die Auffassung der MAV zutreffend, dass sie den monatlichen Personaleinsatzplänen zustimmen muss. Voraussetzung für einen entsprechenden Anspruch der MAV ist das Vorliegen eines ord-

nungsgemäßen Widerspruchs nach § 33 Abs. 2 MAVO. Ob die jeweils gleichlautenden stereotypen Einwendungen der MAV vorliegend überhaupt ordnungsgemäß waren, ist nicht bedenkenfrei und kann in einem Hauptsacheverfahren geklärt werden. Soweit die MAV einwendet, der Dienstgeber habe es unterlassen, die Einigungsstelle anzurufen, ist dieser Einwand zwar zutreffend. Ob die Anrufung der Einigungsstelle vorliegend zeitlich allerdings zielführend für die MAV gewesen wäre, muss ohnehin bezweifelt werden (vgl. die zutreffende Kritik an diesem Verfahren von Dotting/Gescher ZMV 2019, 237). Zudem bleibt dabei unberücksichtigt, dass auch die MAV diese Möglichkeit nach § 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO gehabt hätte und auch sie diesen gebotenen Weg nicht beschritten hat. Obwohl die MAV zu ihrer Zustimmungsverweigerung weitgehend „nur“ die fehlende Kenntnis der Planungsliste für den Jahresurlaub moniert hatte, hat der Dienstgeber die begehrten Informationen erteilt, ohne dass die MAV danach den Plänen zugestimmt hätte. Darüber hinaus ist der Dienstgeber zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit seinem breiten sozialen Angebot berechtigt/gehalten, bei unaufschiebbaren Maßnahmen eine vorläufige Regelung nach § 33 Abs. 4 MAVO zu treffen, was vorliegend in Frage gekommen ist. Zur Klärung dieser Vielzahl von offenen Rechtsfragen bedarf es keiner die Rechte der Gegenseite stark einschränkenden Eilentscheidung, zumal ihr Begehren darauf abzielt, den gesamten Dienstbetrieb lahm zu legen, nur weil der Dienstgeber nicht schon im Vorfeld die Urlaubsliste für das komplette Jahr dem Personaleinsatzplan für den Monat März 2020 beigelegt hatte. Auf solch eine Idee musste der Antragsgegner im Vorfeld wahrlich nicht kommen. Der MAV ist es vorliegend ggf. zumutbar, diese gesamte rechtliche Problematik in einem Hauptsacheverfahren mit der Zeitschiene aus den §§ 27 bis 51 KAGO zu klären.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach den §§ 55, 27 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG, 3 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/20 Lb -ewVfg-

27.02.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 27.02.2020 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, dem Dienstgeber zu untersagen, bei der Überprüfung einer gültigen Fahrerlaubnis von bestimmten Mitarbeitern ein Formular zu benutzen, dessen Verwendung die MAV nicht zugestimmt hat.

Der Antragsgegner hat bei ihren mit Fahrdiensten eingesetzten Mitarbeitern die gesetzlich vorgeschriebene Überprüfung vorgenommen, ob sie über eine aktuell gültige Fahrerlaubnis verfügen. Hierüber hat der Antragsgegner die MAV zwar informiert, nicht jedoch deren Zustimmung zur Verwendung des dabei benutzten Formulars eingeholt.

Die MAV beantragt sinngemäß – soweit vorliegend überhaupt von Interesse –,

- 1) den Antragsgegner zu verpflichten, die weitere Verwendung des Fragebogens zur Führerscheinkontrolle gegenüber den Mitarbeitern zu unterlassen,
- 2) die sofortige Einleitung des Verfahrens nach den §§ 33 und 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO-Limburg.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag zurückzuweisen,

weil nach seiner Auffassung vorliegend kein Mitbestimmungsrecht der MAV bestehe. Es fehle an einem Verfügungsanspruch und insbesondere an einem Verfügungsgrund.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 21.02.2020 nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 27.02.2020 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV geht. Ob der MAV als antragstellendes Gremium mit ihrem Antrag eigene kollektive Rechte tatsächlich zustehen, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit ihres Rechtsbegehrens.

Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Jedenfalls mangelt es vorliegend an einem Verfügungsgrund, zumal im konkreten Fall nicht sicher ist, ob es sich bei dem Inhalt des fraglichen Formulars zur Abfrage, ob der jeweilige Mitarbeiter im Besitz einer aktuell gültigen Fahrerlaubnis ist, um einen „Personalfragebogen“ im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO Limburg handelt. Zur Klärung dieser offenen Rechtsfrage bedarf es keiner die Rechte der Gegenseite stark einschränkenden Eilentscheidung. Der MAV ist es vorliegend zumutbar, diese rechtliche Problematik in einem Hauptsacheverfahren mit der Zeitschiene aus den §§ 27 bis 51 KAGO klären zu lassen, zumal sie der Antragsgegner über die gesetzliche Notwendigkeit einer einschlägigen Überprüfung bereits informiert hatte.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach den §§ 55, 27 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG, 3 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 11.02.2020

Aktenzeichen: KAG Mainz M 37/19 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

-Klägerin-

2. CV

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 11.02.2020 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Der Beklagte wird verpflichtet, die MAV von Kosten freizustellen, die ihrer Information durch die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten notwendig macht. Eine weitergehende Beiordnung wird zurückgewiesen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Feststellung eines Verstoßes gegen eine Vergleichsvereinbarung.

Die Parteien haben im Verfahren M 17/19 Lb folgenden Vergleich abgeschlossen:

„Die Parteien treffen sich einmal pro Woche zu einem sogenannten „Jour fixe“, in dem die anstehenden Probleme innerhalb der Einrichtung besprochen werden und die nötigen Informationen der MAV erteilt werden. Die „Jour fixe“-Sitzung findet jeden Mittwoch ab 12:30 Uhr statt.“

In der Folgezeit haben die vereinbarten wöchentlichen Treffen zwischen den Parteien zunächst stattgefunden, wobei allerdings der Informationsfluss spärlich geflossen ist, weil dort die Parteien hauptsächlich über Verfahrens- und Protokollierungsfragen gestritten haben. Der Dienstgeber hat das wöchentliche Meeting zeitlich auf eine Stunde limitiert mit der Begründung, der für den Beklagten an den Sitzungen teilnehmende Leiter des Personalmanagements habe mit insgesamt acht Mitarbeitervertretungen zu arbeiten und könne sich von der Klägerin nicht für den Rest des Nachmittags verplanen lassen.

Nachdem der Streit der Parteien über das Verfahren im Laufe der Zeit immer mehr eskaliert war, hat der Beklagte Ende des Jahres 2019 am Meeting nicht mehr teilgenommen mit der Begründung, die MAV-Vorsitzende habe über die Direktorin des Beklagten gegenüber den Mitarbeitern eine falsche Behauptung aufgestellt.

Im vorliegenden Verfahren hat die MAV geltend gemacht, die Durchführung des jeweiligen Jour fixe entspreche nicht dem Geist einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Leiter des Personalmanagements habe nicht nur die Zeit strikt limitiert, sondern auch die Leitung der Sitzung an sich genommen und habe mitunter mit dem Verweis auf Datenschutz Informationen vorenthalten. Eine Besprechung der Probleme in der Einrichtung finde in den Meetings so gut wie nicht statt.

Die MAV beantragt,

festzustellen, dass der Dienstgeber gegen die Vergleichsvereinbarungen vom 13. August 2019 aus dem Verfahren KAG M 17/19 Lb verstoßen hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er habe die Verpflichtungen aus dem gerichtlichen Vergleich erfüllt. Im jeweiligen Jour fix habe er Informationen im Rahmen einer strukturierten Vorgehensweise erteilt/erteilen wollen. Eine konstruktive Verhandlung habe die Klägerin verhindert, weil sie ständig Protokollfragen zum jeweiligen Treffen thematisiert habe und dem Beklagten habe vorschreiben wollen, dass die hierfür abgestellte Frau T. nicht habe das Protokoll führen dürfen, ohne eine schriftliche Vollmacht der Caritasdirektorin vorzulegen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Klageschrift sowie auf den Erwidierungsschriftsatz des Beklagten vom 25.11.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist bereits unzulässig, weil ihr das gesetzlich erforderliche Feststellungsinteresse i. S. v. § 27 KAGO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 ZPO fehlt und die Klage zudem nicht bestimmt genug ist.

Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass der Beklagte gegen die Vergleichsvereinbarung verstoßen hat. Als besondere Zulässigkeitsvoraussetzung einer solchen Feststellungsklage bestimmt § 256 ZPO, dass der Kläger in jeder Lage des Verfahrens ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Feststellung des Rechtsverhältnisses haben muss. Das Feststellungsinteresse stellt sicher, dass das Gericht das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären kann

und nicht nur im Sinne einer gutachterlichen Tätigkeit über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden soll (BAG NZA 2018, 607). Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (BAG NZA 2017, 326). Ein solches Feststellungsinteresse besteht, wenn die Feststellungsklage per se geeignet ist, den Streit der Parteien abschließend und endgültig zu klären, weitere Streitfragen dürfen nicht mehr offenbleiben (BAG NZA/RR 2015, 211).

Darüber hinaus muss auch im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gegeben sein. Danach muss der Klageantrag so hinreichend bestimmt sein, dass er den erhobenen Anspruch gegenständlich bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (s. § 308 ZPO) erkennbar abgrenzt, den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt und den tatsächlichen Konflikt der Parteien erfasst.

Bei Anwendung der vorgenannten Grundsätze ist die Klage in hohem Maße unzulässig.

Unstreitig hat der Beklagte im Anschluss an den gerichtlichen Vergleich im Verfahren M 17/19 Lb in den Folgewochen und Folgemonaten jeweils zur angegebenen Zeit die wöchentlichen Treffen durchgeführt. Im Vergleichswortlaut ist die Dauer der jeweiligen Unterredung nicht festgelegt, so dass der Beklagte von der äußeren Form her den Vergleichsinhalt erfüllt hat.

Streit besteht zwischen den Parteien lediglich über die Durchführung und den Verlauf der jeweiligen Treffen. Dabei erheben sie nur pauschal umschriebene mit einer Wertung verbundene gegenseitige Schuldvorwürfe, dass die jeweils andere Seite gegen den „Geist des Vergleiches“ verstoßen haben soll. Wenn die MAV bei dieser Sachlage einen Verstoß des Beklagten gegen die Vergleichsvereinbarungen der Parteien rügt, dann muss sie auch ganz genau angeben, was zukünftig von dem Beklagten wie anders gemacht werden soll. Das mit der Feststellungsklage erforderliche Befriedungselement ist vorliegend bei dem Streit der Parteien mit der begehrten Feststellung in keiner Weise gewährleistet. Auch kann der Beklagte nach dem Klageantrag überhaupt nicht erkennen, was er zukünftig wie anders machen

soll, um einer gerichtlichen Anordnung Folge leisten zu können. Zudem ist nicht erkennbar, was die Klägerin mit der begehrten Feststellung überhaupt erreichen will. Ein reines Rechtsgutachten zu erstellen, dass der Beklagte in mehr oder weniger häufigen Fällen -sie sind noch nicht einmal auch nur rahmenmäßig umschrieben- gegen „den Geist des Vergleiches“ verstoßen hat, ist unzulässig. Die Klägerin muss aktuelle Rechte aus der Feststellung herleiten können/wollen. Das ist nicht wenigstens im Ansatz erkennbar. Ob ein solches Begehren in der Sache begründet wäre, ist eine ganz andere Frage, die sich erst stellt, wenn die Klage zulässig ist. In dieser Situation ist der Klageantrag der MAV nicht nur unbestimmt, es fehlt ihm auch das erforderliche Feststellungsinteresse.

Die Entscheidung über die Erstattung der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

Es ist nachvollziehbar, wenn die Klägerin mit dem Verlauf des wöchentlichen Jour fixe nicht einverstanden ist, wobei Ursache und Schuld für das Scheitern im vorliegenden Rahmen nicht beleuchtet werden soll. In dieser Situation bedarf die MAV einer sachverständigen Hilfe. Sie war daher berechtigt, einen Beauftragten zu ihrer Information aufzusuchen. Für die Durchführung des dann eingeleiteten Verfahrens mit einer extrem knappen und völlig unsubstantiierten Klagebegründung besteht dann aber keine Notwendigkeit zur Auslagenerstattung. Sinn und Zweck der Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten ist, dass dieser im Hinblick auf die fehlende Sachkenntnis der MAV ein Verfahren dann sach- und fachgerecht führt. Das ist vorliegend in keiner Weise geschehen. Solche Auslagen hat der Dienstgeber nicht auch noch zu erstatten.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i.S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 01/20 Sp -ewVfg-

17.01.2020

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Jugendwerk

- Antragstellerin -

2. Katholischer Jugendfürsorgeverein e. V.

- Antragsgegner -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

nach Anerkenntnis des Antragsgegners

durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am
17.01.2020 beschlossen:

- 1. Der Dienstgeber wird verpflichtet, die Durchführung der für den 20.01.2020 anberaumten Beratungssitzung aller Mitarbeitervertretungen des katholischen Jugendfürsorgevereins (MAV Jugendwerk L. 11 MAV-Mitglieder; MAV Haus G. S. 5 MAV-Mitglieder; MAV M. W. 5 MAV-Mitglieder und MAV Haus J. L. 3 MAV-Mitglieder) zu gestatten, die entsprechenden Räumlichkeiten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die entsprechenden Freistellungen zu gewähren.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

Zur Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 15.01.2020 – Eingang beim kirchlichen Arbeitsgericht am 15.01.2020 – nebst den beigefügten Anlagen sowie auf den Erwidernungsschriftsatz des Antragsgegners vom 17.01.2020 Bezug genommen.

Der Antragsgegner hat das Eilbegehren der Antragstellerin anerkannt. Damit war dem schlüssigen Vorbringen in der Antragschrift im Hinblick auf § 24 Abs. 3 MAVO Speyer stattzugeben.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung eines Widerspruchs (§ 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 942 ZPO) durch den Antragsgegner beim KAG in Mainz binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses, über die der Vorsitzende abschließend allein entscheidet, wird hingewiesen (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten – katholisch, Rz 20).

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

Verkündet laut Protokoll am 17.12.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 38/19 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | | |
|----|------------------|-------------|
| 1. | W., MAV-Mitglied | -Klägerin- |
| 2. | CV | -Beklagter- |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.12.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Z. für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Das klagende MAV-Mitglied W. hat sich mit Klageschrift vom 16.10.2019 gegenüber einer ihr vom Dienstgeber erteilten „Ermahnung“ (vgl. Blatt 7 und 8 der Akte) zur Wehr gesetzt.

In diesem Schreiben hat der Dienstgeber der Klägerin vorgehalten, sie habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem sie – was unstrittig ist – zu einer eingeteilten Arbeit nicht erschienen ist und stattdessen an einer anberaumten MAV-Sitzung als MAV-Mitglied teilgenommen hat. Der Dienstgeber hat zudem der Klägerin weitere arbeitsrechtliche Schritte im Wiederholungsfalle angedroht und er hat die Ermahnung zu deren Personalakte genommen.

Die Klageschrift enthält noch drei weitere Sachanträge, die die Klägerin nicht eigenständig begründet hat.

Nach Klageerhebung hat der Arbeitgeber im Laufe des Verfahrens die der Klägerin erteilte Ermahnung zurückgenommen und diese aus deren Personalakte entfernt. Daraufhin hat die Klägerin das vorliegende Verfahren bzgl. der begehrten Verpflichtung des Dienstgebers, die schriftliche Ermahnung zurückzunehmen, mit Zustimmung des Beklagten prozessual insoweit teilweise für erledigt erklärt.

Die Klägerin beantragt zuletzt noch:

1. festzustellen, dass der Dienstgeber das MAV-Mitglied W. gemäß § 18 MAVO in der Ausübung ihres Amtes behindert hat, indem er diese zu Zeiten der ordnungsgemäßen MAV-Sitzungen ohne dringende betriebliche Gründe bzw. ohne einen Notfall darzulegen zum Dienst eingeteilt hat.
2. den Dienstgeber zu verpflichten, die MAV-Tätigkeit von W. zukünftig nicht mehr zu behindern, indem er diese zu Zeiten der ordnungsgemäßen MAV-Sitzungen zum Dienst einteilt.
3. den Dienstgeber zu verpflichten, die MAV-Tätigkeit im Rahmen der Teilnahme an ordnungsgemäßen MAV-Sitzungen von W. zukünftig nicht mehr zu behindern, indem er „Ermahnungen“ wegen versäumter Arbeitszeiten ausspricht.

Der Dienstgeber beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er hält die zuletzt noch gestellten Anträge der Klägerin wegen eines fehlenden Feststellungsinteresses für unzulässig. Auch müsse die Klägerin diese Anträge vor dem staatlichen Arbeitsgericht, aber nicht vor dem kirchlichen Arbeitsgericht geltend machen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Klageschrift nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zuletzt noch anhängigen Anträge sind unzulässig und zudem teilweise unbegründet.

Klagepartei des vorliegenden Verfahrens ist allein das einzelne MAV-Mitglied W. und nicht das Gremium der MAV. Soweit sich die Klage zunächst in ihrem Hauptpunkt gegen eine „Ermahnung“ gerichtet hat, war jedenfalls das angerufene Gericht zuständig, weil sich ein MAV-Mitglied auch im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht gegen eine erteilte Abmahnung zur Wehr setzen kann, jedenfalls dann, wenn der Inhalt der Abmahnung – wie vorliegend – unmittelbar mit der im Streit stehenden Amtstätigkeit als MAV-Mitglied zu tun hat (vgl. dazu BAG v. 04.12.2013, NZA 2014, 803). Bezüglich des ursprünglichen Klageantrags zu 2) der Klageschrift (Rücknahme der Ermahnung) konnte sich das einzelne MAV-Mitglied an das kirchliche Arbeitsgericht wenden, ohne dass es wegen des gleichzeitig vorhandenen individualrechtlichen Bezugs der Ermahnung das staatliche Arbeitsgericht anrufen musste. § 2 Abs. 3 KAGO steht in solch einer Fallkonstellation der Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts nicht entgegen, weil das einzelne MAV-Mitglied in seiner ehrenamtlichen Tätigkeit für die MAV gerichtlichen Rechtsschutz begehrt. Die Klägerin hat die Klage jedoch nicht allein auf die Rücknahme der fraglichen „Ermahnung“ (materiell-rechtlich war die Maßnahme wegen ihres Inhalts eindeutig als Abmahnung im arbeitsrechtlichen Sinne zu qualifizieren) gestützt, sondern noch weitergehende Sachanträge gestellt, die sie zuletzt auch noch nach Rücknahme der Abmahnung weiterverfolgt hat.

Es bestehen vorliegend Bedenken, ob diese weitergehenden Sachanträge überhaupt dem einzelnen MAV-Mitglied und nicht der MAV als Gremium zustehen. Selbst wenn man diese Frage zugunsten der Klägerin bejaht, dann wären diese zusätzlichen Anträge ohne Erfolg.

Nach den Erklärungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung – in der Klageschrift fehlt für diese Anträge jeglicher Sachvortrag oder sogar eine individuelle anspruchsbezogene Begründung – soll es sich bei den weitergehenden Anträgen um jeweils eigenständige weitergehende Begehren und damit um eigenständige Streitgegenstände handeln. In diesem Falle einer objektiven Klagehäufung (§ 260 ZPO) ist jeder einzelne Streitgegenstand grundsätzlich auch eigenständig zu begründen, weil jede Klage nach Ansicht der Klägerin unterschiedliche Rechtskraftfolgen haben soll. Für jede Klage müssen damit die allgemeinen Prozessvoraussetzungen von § 253 Abs. 2 ZPO vorliegen (vgl. nur BAG, 2 AZR 512/96, NZA 1997, 844). Dazu gehört als wesentliches Element für eine Klageerhebung grundsätzlich eine eigene Begründung. Daran fehlt es vorliegend, weil die Klageschrift keinerlei Begründung für die zusätzlichen – zuletzt noch allein verfolgten – Klageanträge enthält. Damit liegt insoweit keine ordnungsgemäße Klageerhebung vor, sodass die Klage im zuletzt noch verfolgten Umfang insgesamt unzulässig ist.

Darüber hinaus fehlt dem zuletzt noch gestellten Antrag zu 1) das Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 ZPO. Hätte der Dienstgeber die dem MAV-Mitglied erteilte Abmahnung nicht aus freien Stücken zurückgenommen, dann wäre die Klage insoweit begründet gewesen, weil sie eine Behinderung der Amtstätigkeit des MAV-Mitglieds i. S. v. § 18 Abs. 1 MAVO dargestellt hätte (vgl. Salamon, NZA 2018, 1367, 1370). Dieser gerichtlichen Feststellung hat der Dienstgeber die Basis entzogen, indem er die zunächst streitgegenständliche Abmahnung zurückgenommen und aus der Personalakte der Klägerin entfernt hat. Damit hat er auch anerkannt, dass er in dem Verhalten der Klägerin doch keinen individualrechtlich abmahnungsfähigen Vertragsverstoß sieht. Die zunächst vorgenommene Behinderung der Amtstätigkeit hat der Beklagte selbst rückgängig gemacht, womit die Klägerin durch die Erledigungserklärung einverstanden war. In diesem Falle hat die Klägerin keinen Sachvortrag geliefert für ein zusätzliches weitergehendes Feststellungsinteresse

i. S. v. § 256 ZPO, das nicht bereits Gegenstand des ursprünglichen Antrags zu 2) der Klageschrift (Zurücknahme der Abmahnung) gewesen wäre.

Für den zuletzt noch gestellten Antrag zu 2) (ursprünglicher Antrag zu 3) ist das erkennende Gericht nicht zuständig. Die Einteilung zu einzelnen Diensten bei wöchentlichen/monatlichen periodischen Dienstplänen obliegt im Streitfalle der Einigungsstelle. Die Zuteilung der einzelnen Arbeitnehmer zu den monatlichen Dienstplänen und Schichten und die individuelle Einteilung der einzelnen Arbeitnehmer ist ein zustimmungspflichtiger Tatbestand i. S. v. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Kommt es insoweit zu Streitigkeiten zwischen den Dienststellenpartnern, dann entscheidet hierüber gem. § 33 Abs. 4 MAVO die Einigungsstelle. Es gilt hier, auf den Einzelfall zugeschnittene Regelungen zu treffen, für die nicht das kirchliche Arbeitsgericht zuständig ist, weil dieses grundsätzlich nur eine Rechtsprüfung vornimmt.

Auch dem Antrag zu 3) (ursprünglicher Antrag zu 4) fehlt das (weitergehende) Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 ZPO. Hätte das Gericht über den ursprünglichen Klageantrag zu 2) (Rücknahme der Abmahnung) entscheiden müssen, dann hätte es – wie bei dem Klageantrag zu 1) – auch festgestellt, dass der Dienstgeber durch die Abmahnung eine Behinderung der Amtstätigkeit des MAV-Mitglieds i. S. v. § 18 Abs. 1 MAVO vorgenommen hat. Soweit sich die Klage weitergehend dagegen richtet, dass der Dienstgeber derartige Handlungen auch zukünftig nicht mehr vornehmen dürfe, so steht dem einzelnen MAV-Mitglied ein derart weitgehender und grenzenloser Anspruch auf Unterlassung nicht zu. Die Klägerin hat diesen Anspruch ohne jegliche Einschränkungen geltend gemacht. Es sind aber durchaus Fallkonstellationen denkbar, in denen die von der Klägerin geltend gemachte Rechtsfolge nicht begründet wäre, etwa in Notfällen oder falls die Einigungsstelle eine entsprechende Dienstpläneinteilung der Klägerin vornimmt. Das Klagebegehren der Klägerin erweist sich somit als ein unbegründeter Globalantrag, der in dieser Reichweite nicht grenzenlos stets begründet ist. Damit wäre die Klage, wäre sie ordnungsgemäß erhoben, insoweit unbegründet.

Nach alledem waren die zuletzt noch gestellten Klageanträge abzuweisen.

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

Die Entscheidung über den Auslagenersatz beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 26.11.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 19/19 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | | |
|----|-----------------------------------|------------|
| 1. | MAV Betriebsgesellschaft Abtei M. | -Klägerin- |
| 2. | Betriebsgesellschaft Abtei M. | -Beklagte- |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.11.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin von Kosten im vorliegenden Verfahren freizustellen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die MAV begehrt mit der von ihr erhobenen Klage die Feststellung, dass die Dienstgeberin verpflichtet ist, ihre Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung nach den Bestimmungen der MAVO-M (Abtei) einer für drei Monate befristeten Beschäftigung einer Lehrkraft vor Aufnahme deren Tätigkeit im Lehrbetrieb der Beklagten einzuholen.

Die beklagte Betriebsgesellschaft der Abtei mbH ist Rechtsträgerin des privaten Gymnasiums der Abtei. Nach ihrer Satzung erkennt sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung als verbindlich an.

Zwischen den Parteien war bereits ein Verfahren vor dem erkennenden Gericht unter dem Aktenzeichen KAG Mainz M 19/16 Lb anhängig, das durch Abschluss eines Vergleiches (vgl. zum Vergleichswortlaut Bl. 148 d.A.) geendet hat. In diesem Verfahren war bereits zwischen den Parteien streitig gewesen, ob auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Gymnasiums der Abtei die AVO-Limburg Anwendung findet, nachdem es bei der Beklagten keine eigene AVO gibt.

Unter dem 08.02.2019 beantragte die Beklagte bei der Klägerin die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung der Studentin H. befristet für die Zeit vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 mit einer Teilzeitbeschäftigung von neun Stunden pro Woche als Lehrkraft. Frau H. verfügt über einen einschlägigen Bachelor-Abschluss. Das Studium führt sie weiter mit dem Ziel eines entsprechenden Master-Abschlusses.

Im Anhörungsformular der Dienstgeberin wird die Stelle mit der Entgeltgruppe 11 bewertet. Unter der Rubrik „Eingruppierung“ befindet sich die Bemerkung „Entgeltgruppe 10 AVO/TVL § 17 Entwicklungsstufe 1“. Noch am selben Tag hat die MAV zum Antrag Stellung genommen, ihre Zustimmung verweigert und hierzu im Formular auf eine beigefügte Anlage verwiesen.

Diese Anlage der MAV enthält neben dem Ort und dem Datum folgenden Inhalt:

„Anlage zur Zustimmungsverweigerung für die Einstellung von Frau H.:

Der Arbeitsvertrag basiert nicht auf der Grundlage der AVO.“

Im Antwortschreiben hat die Beklagte angegeben, die Begründung für die Zustimmungsverweigerung könne aufgrund der Nichtnachvollziehbarkeit der Argumentation nicht angenommen werden. Ein durchgeführter Erörterungstermin ist erfolglos geblieben, ohne dass die Beklagte in der Folgezeit das kirchliche Arbeitsgericht wegen der versagten Zustimmung der MAV angerufen hat.

Nach Auffassung der klagenden MAV habe die Beklagte nicht dargelegt, auf welchem Entgeltsystem die von ihr vorgesehene Eingruppierung der Studentin H. basiert habe. Auf den gerichtlichen Vergleich im Verfahren KAG Mainz M 19/16 Lb könne sich die Beklagte mittlerweile nicht mehr berufen, weil diese in der Folgezeit keinerlei Anstrengungen unternommen habe mit dem Ziel, eine eigene AVO für die Abtei zu schaffen. Hierzu habe die Beklagte jegliche konstruktive Mitarbeit verweigert.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Zustimmung der Klägerin zur Einstellung gemäß §§ 33, 34 MAVO-M (Abtei) und Eingruppierung gemäß §§ 33, 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO-M (Abtei) von Frau H. vor Aufnahme von deren Tätigkeit im Lehrbetrieb der Beklagten einzuholen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei das Verfahren mittlerweile durch Zeitablauf erledigt. Zudem stehe der Inhalt des Vergleiches der Parteien im Verfahren M 19/16 Lb der Zulässigkeit der Klage entgegen. Auch liege kein ordnungsgemäßer Widerspruch vor. Dem Widerspruchsschreiben vom 11.02.2019 sei nicht zu entnehmen, gegen was sich die MAV eigentlich zur Wehr setze, gegen die Einstellung oder gegen die Eingruppierung oder gegen beides. Frau H. sei, was zwischen den Parteien wohl unstrittig sein dürfte, zu Recht in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert gewesen und habe auch Vergütung nach dieser Entgeltgruppe erhalten. Dies sei die zutreffende Eingruppierung für Lehrkräfte mit einem Bachelor-Abschluss, was auch die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz in ihrem Bescheid vom

22.03.2019 über die Genehmigung zur Beschäftigung der Mitarbeiterin anerkannt habe.

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 erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen der Abtei im Sinne von §§ 33, 34, 35 MAVO-M (Abtei). Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Einstellung und Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung und/oder Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht gem. § 33 Abs. 4 MAVO-M (Abtei) ersetzen lassen. Letzteres ist unstreitig nicht geschehen und -wie sich im Verhandlungstermin herausgestellt hat- wohl auch einer der eigentlichen Hauptstreitpunkte der Parteien. Auf diese Unterlassung zielt aber der Klageantrag der MAV nicht ab. Darin begehrt sie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihre Zustimmung zur Einstellung gem. §§ 33, 34 MAVO-M (Abtei) und Eingruppierung gem. §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO-M (Abtei) von Frau H. vor Aufnahme deren Tätigkeit im Lehrbetrieb der Beklagten einzuholen. Dieses Begehren hat aber die Beklagte inhaltlich und zeitlich im Streitfalle weitestgehend erfüllt. Frau H. wurde befristet für die Zeit vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 als Lehrkraft am Gymnasium der Beklagten eingestellt. Unter dem 11.02.2019, also deutlich vor Aufnahme der Tätigkeit der Mitarbeiterin, hat die Beklagte die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung bei der Klägerin eingeholt. Noch am selben Tag hat die Klägerin ihre Zustimmung verweigert, ohne dass dem Verweigerungsschreiben allerdings entnommen werden kann, gegen was inhaltlich sich die MAV eigentlich zur Wehr setzen will. In

der Anlage zur Zustimmungsverweigerung ist im Einleitungssatz die Rede von der „Einstellung“ von Frau H.. In der anschließenden eigentlichen Begründung ist angegeben, der Arbeitsvertrag basiere nicht auf der Grundlage der AVO. Diesem Schreiben ist - hierauf hat die Beklagte vorliegend zutreffend hingewiesen - schon nicht zu entnehmen, aus welchen Gründen die MAV welcher der beiden begehrten Maßnahmen widersprochen hat. Nicht nur für die Beklagte, sondern auch für das erkennende Gericht ist bei dieser Begründung nicht erkennbar, welcher jeweils eigenständigen Maßnahme die MAV ihre Zustimmung versagt hat. Nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO-M (Abtei) kann die MAV einer beabsichtigten Einstellung die Zustimmung nur verweigern, wenn einer der dort genannten drei Widerspruchsgründe vorliegt. Keiner dieser gesetzlichen Gründe liegt erkennbar auch nur im Ansatz vor. Insbesondere verstößt die Einstellung von Frau H. als solche, also die Aufnahme der Mitarbeiterin in den Dienstbetrieb des Gymnasiums als Lehrkraft, gegen keine kirchen- oder staatliche gesetzliche Bestimmung. Auch gegen die Person von Frau H. hat die MAV keine Einwände erhoben. Es ist ferner auch nicht erkennbar, dass die von der Beklagten vorgenommene Eingruppierung der Mitarbeiterin fehlerhaft sein soll. Unstreitig gibt es (noch) keine eigene AVO-Abtei. Auch nach Abschluss des Vergleiches der Parteien im Verfahren KAG Mainz M 16/17 Lb hat die Beklagte zwar keine erfolgversprechenden Anstrengungen unternommen, eine eigenständige AVO-Regelung für die Abtei zu schaffen. Dass die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 aber fehlerhaft sein soll, ist dem Widerspruchsschreiben der MAV noch nicht einmal auch nur ansatzweise zu entnehmen. Hierfür hat es auch im Verhandlungstermin vor dem erkennenden Gericht keinerlei Anhaltspunkte gegeben. Nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO-M (Abtei) gilt die Zustimmung der MAV als erteilt, wenn diese nicht binnen einer Frist von einer Woche nach Eingang des Antrages Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme erhebt. Hierunter fällt nicht nur der Fall, dass überhaupt keine Einwände binnen Wochenfrist erhoben werden, sondern auch, wenn -wie vorliegend- die MAV solche Einwände zwar formell erhebt, diese aber erkennbar unklar, offensichtlich unsachgemäß und keinem gesetzlichen Verweigerungsgrund auch nur grob zuordenbar sind. Dies ist vorliegend aber gerade der Fall.

Wie sich im Verhandlungstermin vom 26.11.2019 herausgestellt hat, geht der eigentliche Streit der Parteien um die Frage, wie es nach dem gerichtlichen Vergleich

vom 23.02.2017 im Verfahren KAG Mainz M 19/16 Lb bezüglich der Mitbestimmungsrechte der MAV weitergehen soll, nachdem die Beklagte in der Folgezeit nach dem Sachvortrag der MAV keine ernsthaften Anstrengungen unternommen hat, eine abteilige AVO zu schaffen. Auf diese Streitfrage zielt der Prozessantrag der Klägerin jedoch nicht ab. Soweit die Klägerin im Verhandlungstermin darauf hingewiesen hat, sie habe im Antrag auch die Bestimmung von § 33 MAVO-M (Abtei) genannt, wozu auch § 33 Abs. 4 MAVO-M (Abtei) zählt, ist der weite Klageantrag der MAV viel zu global und nicht bestimmt genug (vgl. zur Antragsfassung, wenn der Dienstgeber nach einem erfolglosen Einigungsgespräch mitbestimmungswidrig die begehrte Maßnahme trotzdem in seinem Sinne durchführt: (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, § 33, Rz. 12; Sroka in Freiburger Komm. zur MAVO, § 33 Rz. 60). Selbst wenn man jedoch vorliegend den Klageantrag erweiternd auslegen und nahezu alle mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen der Beklagten darunter subsumieren würde, so wäre er nicht nur zu unbestimmt und viel zu global, sondern dann auch deshalb unbegründet, weil kein ordnungsgemäßer Widerspruch der MAV weder gegen die Eingruppierung und schon gar nicht gegen die Einstellung vorliegt. Die Zustimmung der MAV gilt dann vorliegend kraft gesetzlicher Fiktion als erteilt.

Die Entscheidung über die Auslagenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

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

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

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 25/19 Sp**

29.10.2019

B E S C H L U S S

In dem Verfahren mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -

2. Caritas Förderzentrum

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 29.10.2019 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erstattung der Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts durch Klageerhebung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wird zurückgewiesen.**
- 2. Gegen diese Entscheidung kann die MAV sofortige Beschwerde einlegen.**

Gründe

I.

Die MAV, vertreten durch einen Rechtsanwalt, hat gegen ihre Einrichtung Klage erhoben wegen Verletzung ihrer Mitbestimmungsrechte bei der Eingruppierung einer neu eingestellten Mitarbeiterin. Die Beklagte hat in ihrer Klageerwiderung u. a. gerügt, die MAV habe die falsche Dienstgeberin verklagt, was sich im Folgenden als unstreitig herausgestellt hat. Daraufhin hat die MAV im vorliegenden Verfahren die Klage zurückgenommen und wiederum vertreten durch denselben Rechtsanwalt gegen die richtige Dienstgeberin eine im Übrigen inhaltsgleiche neue Klage erhoben. Die außergerichtlich seitens der MAV geltend gemachte Erstattung der Gebühren ihres Rechtsanwalts hat die Beklagte des vorliegenden Verfahrens unter Berufung auf die fehlende Notwendigkeit im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich, zurückgewiesen.

Die MAV beantragt nunmehr vorliegend eine gerichtliche Kostenentscheidung.

II.

Im Falle einer Klagerücknahme entscheidet der Vorsitzende allein über die Kostentragungspflicht durch den Dienstgeber in analoger Anwendung von § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO durch Beschluss. Im Streitverfahren, das durch eine Klagerücknahme geendet hat, fehlt es an der „Notwendigkeit“ im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO für die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten, da die Klage nicht gegen die Dienstgeberin, sondern gegen eine andere Einrichtung erhoben worden ist. Diesen Mangel hat die MAV mittlerweile durch eine neue zweite Klage gegen den richtigen Dienstgeber behoben, in der die Dienstgeberin bereits im Vorfeld ihre Kostenerstattungspflicht anerkannt hat.

1. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO findet im Falle einer Klagerücknahme für eine erforderliche gerichtliche Entscheidung über die Kostenerstattungspflicht analoge Anwendung. Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO entscheidet das Gericht „durch Urteil“, ob erstattungsfähige Kosten vom Dienstgeber zu tragen sind. Die Entscheidung ergeht

in der Regel im Endurteil des KAG. Als Besonderheit des kirchlichen Verfahrens kann jeder Verfahrensbeteiligte im laufenden Verfahren schon im Vorfeld einer gerichtlichen Entscheidung einen Antrag stellen, dass der Vorsitzende vorab über die Notwendigkeit der Beauftragung eines Rechtsanwalts entscheidet (vgl. dazu Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rz. 26).

Wird ein Antrag im Sinne von § 12 Abs. 2 KAGO auf Vorabentscheidung – wie vorliegend – nicht gestellt und wird das Verfahren ohne Urteil erledigt, ist fraglich, ob und wie dann eine Entscheidung über die Kostentragung im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 2 Abs. 2 KAGO ergehen kann. Denkbar wäre eine separate Entscheidung „durch“ Urteil, weil es in § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO nicht heißt, dass die Entscheidung „im“ Urteil zu ergehen hat. Bei diesem Procedere müsste das Verfahren bei sonstiger Erledigung als durch Urteil, etwa durch Vergleich oder Klagerücknahme, allein wegen einer Entscheidung über die Kostentragungspflicht im Falle eines Dissenses der Parteien noch weitergeführt werden. Möglich wäre auch, dass insoweit eine gerichtliche Entscheidung im erledigten Verfahren selbst nicht mehr ergehen kann, wofür eher der Gesetzeswortlaut spricht. Im Weigerungsfalle der Kostenerstattung durch den Dienstgeber müsste die MAV ein neues (kostenauslösendes) Hauptsacheverfahren vor dem KAG anstrengen mit dem Antrag, die MAV von notwendigen Kosten im erledigten Verfahren durch die Beauftragung Ihres Bevollmächtigten freizustellen. Als weitere Alternative kommt in diesen Fällen eine analoge Anwendung von § 12 Abs. 2 KAGO in Betracht. Letzteren Weg hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof, in Bestätigung des KAG für die Bayerischen (Erz-)Diözesen, beschritten in seinem Beschluss vom 6.11.2011 – M 02/11 für den Fall der Verfahrenserledigung durch Vergleich (ohne Kostenregelung). Wenngleich der KAGH diese prozessuale Vorgehensweise nicht weiter begründet hat, ist dieser prozessökonomische Weg gangbar und einzuschlagen. § 12 Abs. 2 KAGO kennt die Möglichkeit, dass der Vorsitzende allein über eine Kostenerstattung entscheiden kann, sodass er – und nicht die Kammer – insoweit auch der gesetzliche Richter nach der KAGO für eine solche Entscheidung ist. Die Situationen im laufenden Prozess und nach seiner Beendigung ohne Urteil erscheinen hier vergleichbar identisch zu sein.

2. Im Streitfalle fehlt es aber an der „Notwendigkeit“ für eine Beauftragung des Rechtsanwalts im vorliegenden Streitverfahren. Eine Notwendigkeit im Sinne von

§ 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO besteht, wenn eine vernünftige und kostenorientierte Partei sie unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles im konkreten Verfahren als sachdienlich ansehen darf. Insoweit steht der MAV ein eigener Beurteilungsspielraum zu. Diesen hat die MAV vorliegend überschritten, indem sie es zugelassen hat, dass ihr bevollmächtigter Rechtsanwalt nicht den richtigen Dienstgeber verklagt hat. Wenngleich die MAV den einschlägigen Schriftverkehr im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens mit dem zuständigen Heimleiter geführt hat, konnte die MAV-Seite nicht ohne Weiteres daraus schließen, dass damit auch das örtliche Förderzentrum Träger der Einrichtung ist. Das musste der MAV bekannt sein, zumindest hätte sie bei einer Unsicherheit bei Beauftragung ihres Rechtsanwalts die Dienstgeberfrage vorher prüfen müssen. Ansonsten müsste nun das örtliche Förderzentrum die Kosten des Rechtsanwalts der MAV tragen ohne überhaupt die Stellung eines Dienstgebers zu haben. Hinzu kommt, dass in dem neuen einschlägigen Verfahren der MAV gegen den richtigen Dienstgeber dort die Notwendigkeit der Beauftragung eines Rechtsanwalts durch den Dienstgeber außer Streit steht. Die Beklagtenseite hat schon vorgerichtlich diese Kostentragungspflicht anerkannt. Nur insoweit liegt – entgegen der Auffassung der Klägerseite – ein Anerkenntnis vor zur Betreibung eines Verfahrens und nicht von zwei Verfahren in einer einschlägigen Sache.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die klagende Mitarbeitervertretung sofortige Beschwerde einlegen.

Das Rechtsmittel 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 von zwei Wochen nach Zustellung dieses Beschlusses einzulegen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.10.2019

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 30/19 Lb**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Vertrauensperson der Schwerbehinderten

-Klägerin-

2. Caritas GmbH

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.10.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. B. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, der Schwerbehindertenvertretung die entstandenen Auslagen, insbesondere für die Beauftragung einer Rechtsanwältin, zu erstatten.**

Tatbestand

Die beklagte Dienstgeberin hat gegenüber ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterin S. in der ersten Maihälfte 2019 fünf Abmahnungen ausgesprochen, die sie mittlerweile wieder aus der Personalakte der Mitarbeiterin entfernt hat.

Vorliegend klagt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil die Dienstgeberin - was unstreitig ist - die Abmahnungen vom Mai 2019 zunächst ausgesprochen hat ohne sie zuvor zu beteiligen.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

die Beklagte zu verurteilen, bei Abmahnungen schwerbehinderter Mitarbeiter sie, die Vertrauensperson, gem. § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO, § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzuhören.

Die Dienstgeberin beantragt,

die Klage abzuweisen.

Auch sie geht davon aus, dass vor Ausspruch von Abmahnungen gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern die Schwerbehindertenvertretung der Einrichtung gem. § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO zu beteiligen ist. Die Abmahnungen vom Mai 2019 habe der erst im April 2019 seine Position angetretene neue Personalleiter ausgesprochen ohne damals über die Schwerbehinderteneigenschaft der Mitarbeiterin S. informiert gewesen zu sein. Dass sie, die Beklagte, das einschlägige Mitbestimmungsrecht der Schwerbehindertenvertretung nicht nur anerkenne, sondern auch beachte ergebe sich daraus, dass bisher angedacht sei, gegenüber der Mitarbeiterin S. neue Abmahnungen auszusprechen; die endgültige Entscheidung dazu stehe derzeit wegen einer mittlerweile eingeholten amtsärztlichen Begutachtung allerdings noch aus. Zu diesen Abmahnungen sei die Schwerbehindertenvertretung – was unstreitig ist – bereits angehört worden.

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 erkennenden kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unzulässig, weil ihr das Rechtsschutzbedürfnis fehlt.

Zulässigkeit einer jeden Klage ist das Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses für eine gerichtliche Entscheidung im Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung (BAG BeckRS 2015, 65287). Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Klagebegehren in das Stadium der gerichtlichen Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht (mehr) bedürfen (BGH NZA 2012, 1382). Auch soll verhindert werden, dass Gerichte Entscheidungen treffen sollen, die überflüssig sind, weil über die Rechtsfrage überhaupt kein Streit der Parteien besteht. Dies ist vorliegend der Fall. Zwischen den Parteien ist im maßgeblichen Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung völlig unstrittig, dass die Schwerbehindertenvertretung bei einer Abmahnung gegenüber einem schwerbehinderten Mitarbeiter auch im kirchlichen Bereich gem. § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO zu unterrichten und anzuhören ist. Eine Abmahnung stellt eine „Angelegenheit“ im dortigen Sinne dar. Dass die Abmahnungen vom Mai 2019 ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wurden, beruhte nach der Einlassung der Beklagten auf einer damaligen Unkenntnis des gerade neu eingestellten Personalchefs über das Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft bei der Mitarbeiterin S.. Selbst wenn das Unterlassen (auch) auf einer damaligen Unkenntnis/Verkennung der Rechtslage beruht haben sollte, ist jedenfalls diese Fehleinschätzung bei der Beklagten im maßgeblichen Zeitpunkt nicht mehr vorhanden. Das zeigt gerade auch der Umstand, dass mittlerweile die Beklagte die Klägerin über weitere (wiederholende) Abmahnungen gegenüber der Mitarbeiterin S. unterrichtet und sie dazu angehört hat. Unzweifelhaft (vgl. BAG NZA 2010, 1431; Düwell in Dau/Düwell/Joussen, Komm. zum SGB IX, 5. Aufl., § 178 Rz. 37; Schwab in Beck'sches Personalhandbuch Bd. I, Arbeitsrechtslexikon:

Schwerbehindertenvertretung III) und insbesondere zwischen den Parteien unstrittige Sach- und Rechtslagen muss das Gericht nicht inhaltlich bescheiden. Hier kann/muss das Gericht keinen Rechtsfrieden schaffen.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO, weil jedenfalls im Zeitpunkt der Klageerhebung die Einschaltung einer Rechtsanwältin durch die MAV erforderlich war.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 35/19 Lb -ewVfg-

18.10.2019

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

- Antragstellerin -

2. CV

- Antragsgegner -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 18.10.2019 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Antragsgegner ist nicht verpflichtet, der MAV die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV hat am 15.10.2019 über einen externen Verfahrensbevollmächtigten, der kein Jurist ist, einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung – ohne eine Glaubhaftmachung – beim KAG in Mainz eingereicht.

Die Antragschrift enthält folgende Sachverhaltsangaben:

„Der Dienstgeber hat ohne das Beteiligungsverfahren gemäß § 33 iVm. § 36 Abs. 1 MAVO einzuleiten einseitig und ohne Zustimmung der MAV die Dienstpläne des Teilbereichs TfKK (Tageseinrichtung für Kleinstkinder) für die Kalenderwoche 42 (ab dem 14.10.2019) und folgende festgesetzt.“

Der Rest des Schriftsatzes enthält Rechtsausführungen zu Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund bei der Aufstellung und Mitbestimmung von Dienstplänen.

Die MAV beantragt,

den Antragsgegner zu verpflichten, die einseitig ohne Zustimmung der MAV festgesetzten Dienstpläne des Teilbereiches TfKK (Tageseinrichtung für Kleinstkinder) für die Kalenderwochen 42 und folgende nicht anzuwenden.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Dienstgeber hat in seinem Schriftsatz vom 18.10.2019 im Wesentlichen vorgebracht, es stimme nicht, dass für die fragliche Zeit ein Dienstplan existiere, der bekanntgemacht bzw. ausgehängt oder in Umlauf gebracht worden sei; ein Plan sei derzeit erst in Bearbeitung.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV aus § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO geht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

Das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs ist nicht in nachvollziehbarer Form durch Tatsachenvortrag dargetan. Auch fehlt jegliche Art der Glaubhaftmachung im Sinne von § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. §§ 926, 920 Abs. 2 und § 294 ZPO, so dass auch von daher der Antrag zurückzuweisen war.

Die MAV begehrt im Hinblick auf das zeitlich besonders eilig gemachte Verfügungsverfahren, behauptete festgesetzte Dienstpläne für einen bestimmten Teilbereich in der im Zeitpunkt der Entscheidung zu Ende gehenden und der folgenden Kalenderwoche nicht anzuwenden. Dazu hat sie nur den eingangs erwähnten einen Satz zur Sachverhaltsdarstellung geliefert. Wer, wann, was wem gegenüber erklärt haben soll oder ob überhaupt nie eine einschlägige Kommunikation zwischen den Verfahrensbeteiligten stattgefunden haben soll, ist in keiner Weise auch nur ansatzweise nachvollziehbar dargetan. Auch hat die Antragstellerin keine vom Antragsgegner erstellten Dienstpläne vorgelegt oder vorgetragen, wer, wann, wem gegenüber solche präsentiert haben soll oder ob in sonstiger Weise eine Dienstenteilung vorliegen soll. Die in hohem Maße unsubstantiierte Antragschrift lässt eher die Vermutung zu, dass es wohl geschriebene Dienstpläne geben mag. Nach der Einlassung

des Antragsgegners sind derzeit überhaupt noch keine Dienstpläne für die beiden Kalenderwochen erstellt.

Erschwerend kommt im Streitfalle hinzu, dass die MAV vorliegend eine Art vorweggenommene gerichtliche Entscheidung im Hauptsacheverfahren begehrt, weil ein Hauptsacheverfahren zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr oder in anderer Form nur noch unter besonderen Voraussetzungen wegen Zeitablaufs möglich und sinnvoll ist. Die bei einer Befriedigungsverfügung anzustellende umfassende Interessenabwägung (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz. 19) muss allein schon wegen fehlenden Sachvortrages gegen die antragstellende MAV ausfallen.

Der Antragsgegner ist nicht gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten. Der (fehlende) Tatsachenvortrag lässt keine Bewertung zu, dass vorliegend die Einschaltung eines Bevollmächtigten für das gewählte Vorgehen überhaupt „notwendig“ war.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, a.a.O., Rz 20).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 31/19 Lb -ewVfg-**

20.09.2019

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 20.09.2019 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Antragsgegner ist verpflichtet, der MAV die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes ihrem Dienstgeber, dem Antragsgegner, zu untersagen, eine am 03.09.2019 angekündigte Gehaltskürzung für den Monat September gegenüber der MAV-Vorsitzenden R. zu „vollziehen“.

Die teilzeitbeschäftigte MAV-Vorsitzende R. ist zu 50 % einer Vollzeitkraft von ihrer dienstlichen Tätigkeit von ihrer Arbeitsleistung gem. § 15 Abs. 3 MAVO freigestellt. Die MAV bestand ursprünglich aus 11 Mitgliedern. Durch zwischenzeitliches Ausscheiden ist die Mitarbeiterzahl auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder auf derzeit 6 Mitglieder gesunken. Infolge der geringen Mitgliederzahl der MAV beruft sich die MAV darauf, ihre Vorsitzende habe über das dauerhafte Freistellungskontingent hinaus weitere MAV-Tätigkeiten zu verrichten, was der Antragsgegner nicht anerkennt. Im Hinblick auf seine zu erfüllenden Aufgaben als Caritas-Verband im sozialen Bereich sei es in der Einrichtung unumgänglich, dass die MAV-Vorsitzende dringend notwendige vertragsgemäße dienstliche Verpflichtungen verrichten müsse. Die MAV sieht in dieser Haltung des Dienstgebers einen unzulässigen Eingriff in die innere und äußere Unabhängigkeit der MAV und ihrer Mitglieder.

Die MAV macht geltend, der Dienstgeber habe sowohl schriftlich als auch mündlich angekündigt, bei Arbeitsausfällen aufgrund von über das Freistellungskontingent hinausgehenden MAV-Tätigkeiten komme ein Zurückbehaltungsrecht am Arbeitsentgelt der MAV-Vorsitzenden im Monat September 2019 in Betracht.

Die MAV beantragt,

dem Antragsgegner zu untersagen, die am 03.09.2019 angekündigte Gehaltskürzung für den Monat September gegenüber der MAV-Vorsitzenden R. zu vollziehen.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er sage hiermit zu, dass das Arbeitsentgelt der MAV-Vorsitzenden für den Monat September 2019 nicht gekürzt werde. Im Übrigen halte er den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung aus diversen Gründen sowohl formell als auch materiell für unzulässig bzw. unbegründet.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 05.09.2019 nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 19.09.2019 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Rechte der antragstellenden MAV geht. Ob der MAV als antragstellendes Gremium mit ihrem Antrag eigene kollektive Rechte tatsächlich zustehen, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit ihres Rechtsbegehrens.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Beide Voraussetzungen sind vorliegend jedenfalls im maßgeblichen Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung nicht erfüllt.

Die MAV begehrt im Verfügungsverfahren den Erlass einer Unterlassungsverfügung. Ein Anspruch auf Unterlassung besteht nur, wenn für den Erlass im maßgeblichen Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung (noch) eine drohende Gefahr oder bei Vorliegen eines einschlägigen Verstoßes eine Wiederholungsgefahr für den Rechtsverstoß besteht. Allein schon daran scheitert vorliegend der Erlass einer Eil-

maßnahme, weil der Dienstgeber vorliegend in zwei Schriftsätzen ausdrücklich erklärt hat, für den Monat September - nur darauf bezieht sich der Antrag der MAV - keine Gehaltskürzung bei der MAV-Vorsitzenden vorzunehmen.

Dass weiterhin der gestellte Antrag in der Sache viel zu weitgehend ist, weil es ihm an der nötigen Präzisierung/Eingrenzung fehlt und zudem das im Antrag konkret formulierte Rechtsbegehren von der MAV als kollektives Gremium verfolgt wird, kann bei dieser Sachlage dahingestellt bleiben.

Der Antragsgegner ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen Auslagen zu erstatten. Dass sich die MAV im Zeitpunkt der Beauftragung eines Bevollmächtigten gegen die vom Dienstgeber angedrohte Maßnahme zur Wehr gesetzt hat, war „notwendig“ im Sinne von § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO. Auf die Sachkunde ihres Beauftragten bei der Beschreitung des Rechtsweges musste sie sich aus ihrer Sicht verlassen können.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung eines Widerspruchs über den der Vorsitzende allein abschließend nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff., 924, 936 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Kom. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz 20).

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

Verkündet laut Protokoll am 18.06.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/19 Sp

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Caritasförderzentrum

-Klägerin-

2. Caritas-Betriebsträgergesellschaft mbH

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.06.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Dr. B. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage nebst den beiden Hilfsanträgen werden abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Die Dienstgeberin wird verpflichtet, die MAV bezüglich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten für eine Beratung in der vorliegenden Sache freizustellen. Für eine weitere Beauftragung fehlt die Notwendigkeit.**

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Dienstgeberin verpflichtet sein soll, der MAV gegenüber einen Dienstgeberversetzter / eine Dienstgeberversetzerin nach Maßgabe von § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO zu benennen.

Die MAV hatte die Dienstgeberin aufgefordert, ihr Auskunft über die Benennung eines Dienstgeberversetzters i. S. v. § 2 Abs. 2 MAVO zu erteilen. Darauf hat die Dienstgeberin der MAV mit Schreiben vom 07.12.2018 eine „Übersicht der Delegation der Verantwortung der verschiedenen Aufgabenbereiche in der Zusammenarbeit mit Ihnen“ zugeleitet. In der dreiseitigen Übersicht wurden in der letzten Spalte „Verantwortlicher“ unterschiedliche Personen / Abteilungen genannt, die bevollmächtigt sind, in insgesamt 68 Fallvariationen im jeweiligen Tätigkeitsfeld die Dienstgeberfunktion zu übernehmen. Auf den Inhalt der Übersicht (Blatt 6 – 8 der Akte) vom 10.11.2018 wird hiermit Bezug genommen.

Im vorliegenden Klageverfahren macht die MAV geltend, die Dienstgeberin habe ihren Anspruch auf Benennung eines Dienstgeberversetzters nicht erfüllt, weil es rechtlich nicht zulässig sei, zahlreiche unterschiedliche Personen bzw. Abteilungen als jeweilige Dienstgeberversetzer zu benennen. Diese Funktion könne nur einer Person übertragen werden.

Die Klägerin beantragt,

1. die Dienstgeberin zu verpflichten, der MAV den Dienstgeberversetzter / die Dienstgeberversetzerin gem. § 2 Abs. 2 MAVO zu benennen, hilfsweise für den Fall des Unterliegens,
2. festzustellen, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, gegenüber der MAV zu handeln, solange er nicht gem. § 2 Abs. 2 einen Dienstgeberversetzter / eine Dienstgeberversetzerin namentlich benannt hat, hilfsweise
3. festzustellen, dass für das Caritasförderzentrum L. kein Dienstgeberversetzter gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO benannt worden ist.

Die Dienstgeberin beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die MAV habe keinen Anspruch darauf, dass sie, die Dienstgeberin, einen Dienstgebervertreter i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO ihr benennen müsse. Nach der eindeutigen Gesetzesregelung „kann“ der Dienstgeber eine entsprechende Person in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten. Davon habe und wolle sie, die Beklagte, bewusst gerade keinen Gebrauch machen. Ihr Schreiben an die MAV vom 07.12.2018 nebst der beigelegten Übersicht sei zwar missverständlich formuliert gewesen. Inhaltlich sei daraus jedoch eindeutig zu entnehmen, dass die dort genannten Stellen / Personen jeweils Ansprechpartner seien in den verschiedenen Aufgabenbereichen, die von diesen Stellen wahrgenommen werden. Die MAV könne sich in den unterschiedlichen Angelegenheiten an den jeweils in dem Schreiben genannten Ansprechpartner/ die Fachabteilung wenden, sodass die jeweils maßgeblichen Personen auch sofort umgehend informiert seien und die Rückantworten erstellen können. Die genannten Teilbereiche sollten lediglich die Zusammenarbeit mit der MAV vorbereiten und gleichzeitig einen entsprechenden Vorgang beschleunigen. Auch liege keine schriftliche Beauftragung i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO vor.

Sowohl die Klage als insbesondere die beiden Hilfsanträge seien unzulässig wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses und Feststellungsinteresses. Die Hilfsanträge entsprächen nur der unstreitigen und von niemand in Zweifel gezogenen Rechtslage.

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 erkennenden kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist in ihrem Hauptantrag zulässig aber unbegründet, während die beiden Hilfsanträge unzulässig sind. Den Hilfsanträgen fehlen evident das Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 ZPO.

1) Der Hauptantrag der MAV ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

Dienstgeber im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinne des § 2 MAVO ist in den kirchlichen Einrichtungen der jeweilige kirchliche Rechtsträger. Dieser übt die Funktionen eines Arbeitgebers im Sinne des staatlichen Arbeitsrechts aus (vgl. *Richardi*, Arbeitsrecht der Kirche, 7. Aufl., § 18 Rz 38). Für diesen Dienstgeber handelt gem. § 2 MAVO in erster Linie das vertretungsrechtliche Organ und kraft Gesetzes auch eine regelmäßig bestellte Einrichtungsleitung bei der Ausübung von Dienstgeberfunktionen. Aufgrund der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes kann zudem der Dienstgeber auch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten (§ 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO). Ob der Dienstgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, einem leitenden Mitarbeiter eine so weite Befugnis zu verleihen, ihn mit umfassender Vertretungsmacht im Innen- und Außenverhältnis zu vertreten, steht in seiner ureigenen Entscheidungsbefugnis. Die gesetzliche Bestimmung ist daher ausdrücklich als eine „Kann“-Regelung ausgestaltet. Es ist allein Sache des Dienstgebers, darüber zu entscheiden, eine solche Person mit der weiten Vertretungsmacht von § 2 MAVO zu beauftragen. Ein auf diese Weise bestellter Dienstgeberversetzter soll sichere Verfahrensabläufe zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung schaffen und garantieren. Zur Vermeidung von Missverständnissen und Rechtsunsicherheiten ist ausdrücklich eine schriftliche Beauftragung des leitenden Mitarbeiters vorgeschrieben, wobei aus Gründen der Transparenz und Klarheit eine entsprechende Mitteilung des Rechtsträgers an die MAV dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entspricht (ebenso *Beyer* in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 2 Rz 5). Die Beauftragung hat zur Folge, dass der Rechtsträger das gesamte Handeln des Beauftragten gegen sich gelten lassen muss. Da der Träger der Einrichtung mit der Bestellung eines solchen Dienstgeberversetzters eine umfassende Funktion der Arbeitgeberstellung auf die beauftragte Person überträgt, gebietet es schon die Natur der Sache, dass eine solche Beauftragung der alleinigen Gestaltungsmacht der Vertragspartei selbst unterliegt. Schon von daher ist der Hauptantrag der MAV geradezu offensichtlich unbegründet und die beklagte Dienstgeberin ist gerade nicht „verpflichtet“, gegenüber der MAV eine vertretungsberechtigte Person i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO ernennen zu „müssen“.

Eine wie auch immer geartete Rechtsposition bezüglich des Streitgegenstandes mit den verfolgten Anträgen kann die MAV vorliegend auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten an sie vom 07.12.2018 herleiten. Wenn in diesem Schreiben von einer „Übersicht der Delegation der Verantwortung der verschiedenen Aufgabenbereiche in der Zusammenarbeit mit Ihnen“, also mit der MAV, die Rede ist, so handelt es sich in diesem Anhang erkennbar nicht um die Beauftragung/Bestellung einer Vielzahl von insgesamt 68 „Dienstgeberversetzern“ i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO. Die MAV hebt in der Klageschrift unter Hinweis auf den Gesetzeswortlaut von § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO selbst darauf ab, dass nach ihrer Auffassung in einer Einrichtung nur „eine“ Person als Dienstgeberversetzter mit den weitreichenden Befugnissen bestellt werden kann. Spätestens in der Klageerwiderung hat die Beklagte umfassend, ausführlich und überzeugend dargelegt, dass ihr Schreiben vom 07.12.2018 nebst der beigefügten Anlage weder objektiv geeignet noch subjektiv gewollt war, eine Person oder eine Vielzahl von Personen i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO zu benennen.

2) Die Hilfsanträge sind offensichtlich unzulässig, weil ihnen das Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO fehlt. Ein Feststellungsinteresse in diesem Sinne besteht, wenn die Feststellungsklage geeignet ist, einen Streit der Parteien abschließend und endgültig zu klären; weitere Streitfragen dürfen danach nicht mehr offen bleiben (BAG, NZA-RR 2015, 211; *Schwab* in: Beck'sches Personalhandbuch, Band I (Arbeitsrechtslexikon): Klage/Klagerücknahme I 2 m. w. N.). Im maßgeblichen Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung war völlig unzweifelhaft, dass die Beklagte weder objektiv einen Dienstgeberversetzter bestellt hat, noch subjektiv ihn bestellen wollte. Damit entspricht es der klaren und unzweifelhaften Rechtslage, dass die Beklagte verpflichtet ist, gegenüber der klagenden MAV zu handeln, solange sie nicht gem. § 2 Abs. 2 ein Dienstgeberversetzter / eine Dienstgeberversetzerin namentlich benannt hat. Genauso selbstverständlich ist der weitere Hilfsantrag aus dem Schriftsatz der MAV vom 26.03.2019, dass für die Einrichtung keine Person als Dienstgeberversetzter benannt worden ist. Genau dies entspricht dem Sachvortrag und Willen der Beklagten. Beide Hilfsanträge sind daher geradezu offensichtlich unzulässig.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO. Voraussetzung für eine Kostentragung des Dienstgebers für einen Verfahrensbevollmächtigten der MAV vor dem kirchlichen Arbeitsgericht ist die Notwendigkeit einer Bevollmächtigung. Nach dem aus Sicht der MAV unpräzisen und jedenfalls für juristische Laien nicht ohne weiteres erkennbaren Inhalt des Schreibens der Beklagten an die MAV vom 07.12.2018 nebst der beigefügten dreiseitigen Anlage war für die MAV als Empfänger dieses Schreibens die Konsultation durch einen sachverständigen Rechtsanwalt erforderlich. Dieser musste jedoch durch seine Sachkunde ohne weiteres erkennen, dass dieses Schreiben keine Bestellung „eines“ Dienstgeberversetzters i. S. v. § 2 Abs. 2 Satz 2 MAVO sein konnte. Darüber hätte er die MAV vor einer Klageerhebung aufklären müssen. Sollten auch für ihn noch letzte Unklarheiten bestanden haben, wäre es zunächst Aufgabe der jetzt juristisch beratenen MAV gewesen, mögliche offene Fragen mit der Dienstgeberin vor einer Klageerhebung abzuklären. Jedenfalls war die sofortige Klageerhebung mit dem gestellten Hauptantrag nebst den beiden Hilfsanträgen aussichtslos und geradezu offensichtlich unbegründet bzw. unzulässig. Einem solchen Verfahren fehlt die Notwendigkeit i. S. v. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 02/19 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau A., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 4 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigte Zustimmung zur Eingruppierung einer leitenden Mitarbeiterin in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

Der Abteilungsleitung OP unterstehen die OP-Säle. Vom OP-Bereich wird zusätzlich der Bereich Sterilisation („Steri“) betreut. In den drei OP-Sälen werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Der Dienstplan für den OP-Bereich inklusive „Steri“ wird für den Bereich der Pflegekräfte und der weiteren ihm unterstellten Mitarbeiter einheitlich durch den Leiter des OP-Teams der Pflegekräfte Herrn B. organisiert. Seine ständige Vertreterin in der Leitungsfunktion ist Frau A.. Nach einem Stellenplan vom 04.04.2019 ist diese Abteilung mit 12,50 Vollzeitkräften besetzt. Der Leiter des OP-Bereichs, Herr B. war bis zum 31.12.2016 in die Vergütungsgruppe 9c der Anlage 31 AVR eingruppiert. Mit Einführung der neuen Entgeltordnung beabsichtigt die Klägerin nunmehr, ihn als Leiter des OP-Bereichs in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 – Anhang D einzugruppieren und dessen Stellvertreterin, Frau A. in die Entgeltgruppe P 12. Die in diesem Zusammenhang eingeschaltete MAV hat die von der Klägerin beantragte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung verweigert mit dem Hinweis, Frau A. sei in die Entgeltgruppe P 13 einzugruppieren.

Nachdem auch zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin A. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im OP-Bereich, incl. „Steri“, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Im Jahre 2017 seien dort 10,65, im Jahre 2018 11,22 und im Februar 2019 12,78 Vollzeitkräfte eingesetzt gewesen. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr B. die Stationsleitung des OP-Bereichs wahr. Weitere eigenständig organisierte Stationen seien ihm – was unstrittig ist – nicht unterstellt. Daher sei er in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert, aber auch nur, weil der Bereich „Steri“ organisatorisch dem OP-Bereich zugeordnet sei, so dass dadurch die gesetzliche Regelgrenze überschritten werde. Seine Stellvertreterin, Frau A. sei in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau A., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 4 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im OP-Bereich seien 16,32 Vollzeitkräfte verteilt auf 25 Köpfe inklusive zwei Auszubildenden eingesetzt. Der „Steri“-Bereich sei zwar organisatorisch dem OP-Bereich eingegliedert, sei aber eigenständig und zusätzlich zu organisieren und habe andersartige Aufgabenstellungen als der OP-Bereich. Für beide müssten eigene Planungen vorgenommen werden. Der Leiter des OP-Bereichs müsse beide Bereiche koordinieren und sei daher als „Bereichsleiter“ im Sinne der Entgeltgruppe P 14 einzugruppiert. Seine Stellvertreterin, Frau A., sei nach den gesetzlichen Bestimmungen stets eine Entgeltgruppe niedriger als der Leiter der Einheit eingruppiert.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigerter Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerter Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin A. in die Entgeltgruppe P 12 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil sie die dort genannten Tätigkeitsmerkmale einer Mitarbeiterin als ständige Vertreterin eines Stationsleiters erfüllt.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Frau A. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 12. Dort sind u. a. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe 13 oder von Bereichs- oder Abteilungsleitern eingruppiert. Dagegen sind nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut in der Entgeltgruppe P 13 keine ständigen Vertreter eingruppiert. Schon von daher ist

vorliegend die Rechtsansicht der MAV zur Eingruppierung von Frau A. in die Entgeltgruppe P 13 angesichts der einschlägigen gesetzlichen Tatbestandsmerkmale nicht nachvollziehbar. Falls der Stationsleiter B. ein Bereichs- oder Abteilungsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14 wäre, wäre selbst dann seine ständige Vertreterin in die Entgeltgruppe P12 eingruppiert. Die Klage ist vorliegend aber auch begründet, weil der Leiter der Einheit OP-Bereich incl. dem organisatorisch dort angesiedelten Bereich „Steri“ in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert ist, wie das erkennende Gericht mit Urteil vom 25.04.2019 im Verfahren M 05/19 Mz entschieden hat. Auf dieses Urteil wird hiermit zur näheren Darstellung der Entscheidungsgründe hierzu Bezug genommen.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A. in die Entgeltgruppe P 12 ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung, insbesondere keine Auslegung contra legem zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 03/19 Mz**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau R., in die Vergütungsgruppe P 11 Stufe 5 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerter Zustimmung zur Eingruppierung einer leitenden Mitarbeiterin in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

In den drei OP-Sälen des Krankenhauses werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Im Bereich der Anästhesie werden nach dem hierzu unterschiedlichen und zudem wechselnden Sachvortrag der Parteien jedoch unstrittig keine 12 Mitarbeiter eingesetzt. Die Leitung des Pflegebereichs in der Anästhesie ist Herrn H. übertragen. Dies beinhaltet für deren Leiter auch die Erstellung der Dienstpläne für die ihm unterstellten Mitarbeiter dieser Abteilung. Die ständige Vertreterin von Herrn H. in der Anästhesie ist Frau R..

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine ständig wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Diese schwankten zwischen 3.98 und

5,44 Vollzeitkräften. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr H. die Leitung dieser sehr kleinen Station des Krankenhauses wahr. Da ihm weitere eigenständig organisierte Stationen – was unstreitig ist – nicht unterstellt seien, sei er in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert. Die Mitarbeiterin R. sei daher als dessen ständige Vertreterin in die Entgeltgruppe P 11 eingruppiert.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau R., in die Vergütungsgruppe P 11 Stufe 5 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich seien 6,45 Vollzeitkräfte sowie ein Schüler in Ausbildung eingesetzt, was einer Mitarbeiterzahl von 9 Beschäftigten entspreche. Herr H. müsse mit seinen Mitarbeitern in der Anästhesie den gesamten umfassenden OP-Bereich bedienen und sei für den kompletten breiten Aufgabenkatalog des Anästhesie-Bereichs zuständig. Im Bedarfsfall müsse die Anästhesie für mehrere Bereiche und Stationen Personal zur Verfügung stellen, so dass eine stationsübergreifende Abteilung vorliege und die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13 bei der ständigen Vertreterin des Abteilungsleiters erfüllt seien. Die ständigen Vertreter seien stets eine Entgeltgruppe niedriger als die Leiter eingruppiert.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung – die Stufe ist zwischen den Parteien unstreitig – der ständigen Vertreterin Frau R. des Stationsleiters in die Entgeltgruppe P 11 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Frau R. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale einer Mitarbeiterin als ständige Vertreterin des Stationsleiters in der Anästhesie erfüllt.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Frau R. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 11. Dort sind u. a. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern eingruppiert, was bei Frau R. der Fall ist. Dagegen sind nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut in der Entgeltgruppe P 13 gerade keine ständigen Vertreter eingruppiert. Schon von daher ist vorliegend die Rechtsansicht der MAV zur Eingruppierung von Frau R. in die Entgeltgruppe P 13 angesichts der klaren einschlägigen gesetzlichen Tatbestandsmerkmale nicht nachvollziehbar, dass angeblich die ständigen Vertreter stets eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert seien wie die Leiter einer Einheit. Falls der Stationsleiter H. ein Bereichs- oder Abteilungsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14 wäre, wäre selbst dann seine ständige Vertreterin „nur“ in die Entgeltgruppe P12 eingruppiert, aber nicht in die Entgeltgruppe P 13.

Die Klage ist vorliegend auch begründet, weil der Leiter der Anästhesie in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert ist wie das erkennende Gericht mit Urteil vom

25.04.2019 im Verfahren M 04/19 Mz entschieden hat. Hierzu wird hiermit auf dieses Urteil zur näheren Darstellung der Entscheidungsgründe Bezug genommen. Da die erforderliche Mitarbeiterzahl für die Annahme einer „großen“ Station im Sinne der Entgeltgruppe P 13 unstreitig nicht gegeben ist, ist der Stationsleiter in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert, so dass Frau R. als dessen ständige Vertreterin auch nicht in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert ist. Die Entgeltgruppe P 11 ist daher vorliegend zutreffend.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung, insbesondere keine Auslegung contra legem zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 04/19 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn H., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 5 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerter Zustimmung zur Eingruppierung eines leitenden Mitarbeiters in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

In den drei OP-Sälen des Krankenhauses werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Im Bereich der Anästhesie werden nach dem hierzu unterschiedlichen und auch wechselnden Sachvortrag der Parteien jedoch unstreitig keine 12 Mitarbeiter eingesetzt. Die Leitung des Pflegebereichs in der Anästhesie ist Herrn H. übertragen. Dies beinhaltet für deren Leiter auch die Erstellung der Dienstpläne für die ihm unterstellten Mitarbeiter dieser Abteilung.

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine ständig wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Diese schwankten zwischen 3,98 und

5,44 Vollzeitkräften. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr H. die Leitung dieser sehr kleinen Station des Krankenhauses wahr. Da ihm weitere eigenständig organisierte Stationen – was unstreitig ist – nicht unterstellt seien, sei er in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn H., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 5 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich seien 6,45 Vollzeitkräfte sowie ein Schüler in Ausbildung eingesetzt, was einer Mitarbeiterzahl von 9 Beschäftigten entspreche. Herr H. müsse mit seinen Mitarbeitern in der Anästhesie den gesamten umfassenden OP-Bereich bedienen und sei umfassend für den kompletten breiten Aufgabenkatalog des Anästhesie-Bereichs zuständig. Im Bedarfsfall müsse die Anästhesie für mehrere Bereiche und Stationen Personal zur Verfügung stellen, so dass eine stationsübergreifende Abteilung vorliege und die Entgeltgruppe P 14 bei deren Leiter erfüllt sei.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung –die Stufe ist zwischen den Parteien unstreitig- des Mitarbeiters H. in die Entgeltgruppe P 12 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr H. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als Stationsleiter erfüllt. Demgegenüber übt Herr H. nicht die Funktion eines Bereichsleiters oder Abteilungsleiters im Sinne der Entgeltgruppe P 14 aus.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Herr H. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 12. Dort sind u. a. Mitarbeiter als Stationsleiter eingruppiert. Unzweifelhaft liegen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13 nicht vor. Trotz der unterschiedlichen Zahlenangaben der Parteien über die Herrn H. unterstellte Mitarbeiterzahl sind dies auch nach der Behauptung der MAV keine 12 Beschäftigten in der Anästhesie. Herr H. ist zudem kein Abteilungs- oder Bereichsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14.

Der kirchliche Gesetzgeber bedient sich bei der Eingruppierung von leitenden Mitarbeitern in der Pflege – wie im Kommunalbereich die Tarifvertragsparteien in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), hier Teil B, XI „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“ – eines sogenannten Funktionsmerkmals. Entscheidend ist die auszuübende Funktion nach gesetzlich vorgegebenen Strukturmerkmalen. Abgebildet wird ein

hierarchischer Aufbau mit gewissen Richtgrößen und abstrakten Heraushebungsmerkmalen. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen (zeitweilig) nicht besetzt sind. Da die jeweiligen Zahlenangaben der unterstellten Beschäftigten nur „in der Regel“ gelten, sind Unter- und Überschreitungen im konkreten Einzelfall bei Beibehaltung der gewählten Struktur möglich, ohne dass sich dadurch eine andere Eingruppierung ergibt.

Zur Ermittlung der Anzahl der der Leitungsperson unterstellten Beschäftigten zählen nach den Vorbemerkungen nicht nur „Pflegerkräfte“, sondern das Gesetz stellt nunmehr auf „Mitarbeiter“ ab, sodass auch solche Beschäftigten mitzählen, die keine unmittelbare pflegerische Tätigkeit ausüben aber dem Pflegebereich organisatorisch zugeordnet sind.

Nach Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Die maßgebliche Entgeltgruppe enthält ein sogenanntes Funktionsmerkmal, welches keine näheren inhaltliche Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit beschreibt, sondern das Funktionsmerkmal knüpft allein daran, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird. Bei sogenannten Funktionsmerkmalen ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten in einer Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten im Rahmen der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach § 11 der Anlage 31. Der kirchliche Gesetzgeber hat durch die Festlegung eines Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal bestimmt, dass bei diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vgl. BAG v. 29.11.2001 – 4 AZR 736/00, NZA 2002, 1288).

Herrn H. ist die Leitung des Anästhesie-Bereichs übertragen. Diese Leitung ist zudem als eigenständige organisatorische Einheit bei der Beklagten nach dem Stellenplan ausgewiesen. Dementsprechend ist es auch Aufgabe des Leiters, für alle ihm unterstellten Mitarbeiter die monatlichen Dienstpläne zu erstellen. Unzweifelhaft stellt vorliegend die Anästhesie eine „Organisationseinheit“ beim Betreiben des Krankenhausbetriebes dar (vgl. zum Begriff „Organisationseinheit“: BAG v.

16.05.2012 – 4 AZR 300/10). Zur Station gehören zunächst einmal bestimmte Räumlichkeiten und das dort beschäftigte Personal mit der fachlichen Unterstellung unter einer Leitungskraft. Dieses Personal grenzt sich von anderen Stationen dadurch ab, dass es einer gemeinsamen Planung, z. B. Dienste-Planung mit entsprechenden Übergaben, Urlaubsplanung u.s.w. unterliegt (vgl. Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 222). Herr H. ist somit bei der Klägerin als Mitarbeiter als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppen P 12 eingesetzt.

Demgegenüber erfüllt Herr H. nicht die Funktion eines „Bereichs-“ oder „Abteilungsleiters“ im Sinne der Vorbemerkungen zu II der Eingruppierungsmerkmale. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Der Bereichsleiter leitet und koordiniert übergeordnet mehrere jeweils eigenständig von Stationsleitern geführte Stationen. Er ist also in der Regel der Vorgesetzte von mehreren Stationsleitern. Eine solche funktionsübergreifende Leitungsfunktion über mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Einheiten übt Herr H. bei der Klägerin eindeutig nicht aus. Er wird vor allen Dingen nicht dadurch zum Bereichsleiter, dass die Anästhesie mehrere Bereiche des Krankenhauses im Bedarfsfall mit Anästhesieleistungen bedient. Dies ist zudem die Aufgabe der Anästhesie in dem Krankenhaus, weil dort die Anästhesie gerade für andere Bereiche einschlägige Leistungen zu erbringen hat. Mit der Aufgabenerbringung in anderen Stationen durch ihm unterstellte Mitarbeiter wird Herr H. nicht zum Leiter dieser Stationen. Soweit die MAV vorliegend die von der Anästhesieleitung zu erledigenden allgemeinen einschlägigen Aufgaben darlegt, ergibt sich daraus nichts für die Abgrenzung einer Station von einer Abteilung/einem Bereich. Die vorliegend maßgeblichen gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale stellen auf Funktionen ab und nehmen gerade auf die Art der Aufgabenerledigung keinen Bezug.

Da nach dem Sachvortrag beider Parteien Herrn H. keine Station mit in der Regel von mehr als 12 Mitarbeitern unterstellt ist, ist ihm die Funktion eines Mitarbeiters als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 12 übertragen.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/19 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn B., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung eines leitenden Mitarbeiters in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

Der Abteilungsleitung OP unterstehen die OP-Säle. Vom OP-Bereich wird zusätzlich der Bereich Sterilisation („Steri“) betreut. In den drei OP-Sälen werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Der Dienstplan für den OP-Bereich inklusive „Steri“ wird für den Bereich der Pflegekräfte und der weiteren ihm unterstellten Mitarbeiter einheitlich durch den Leiter des OP-Teams der Pflegekräfte Herrn B. organisiert. Nach einem Stellenplan vom 04.04.2019 ist diese Abteilung mit 12,50 Vollzeitkräften besetzt. Herr B. war bis zum 31.12.2016 in die Vergütungsgruppe 9c der Anlage 31 AVR eingruppiert. Mit Einführung der neuen Entgeltordnung beabsichtigt die Klägerin nunmehr, ihn als Leiter des OP-Bereichs in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 – Anhang D einzugruppieren. Die in diesem Zusammenhang eingeschaltete MAV hat die von der Klägerin beantragte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung verweigert mit dem Hinweis, Herr B. sei in die Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren, da er „Bereichsleiter“ bzw. „Abteilungsleiter“ im Sinne dieser Entgeltgruppe sei.

Nachdem auch zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters B. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im OP-Bereich, incl. „Steri“, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Im Jahre 2017 seien dort 10,65, im Jahre 2018 11,22 und im Februar 2019 12,78 Vollzeitkräfte eingesetzt gewesen. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr B. die Stationsleitung des OP-Bereichs wahr. Weitere eigenständig organisierte Stationen seien ihm – was unstrittig ist – nicht unterstellt. Daher sei er in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert, aber auch nur, weil der Bereich „Steri“ organisatorisch dem OP-Bereich zugeordnet sei, so dass dadurch die gesetzliche Regelgrenze der unterstellten Mitarbeiter überschritten werde.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn B., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im OP-Bereich seien 16,32 Vollzeitkräfte verteilt auf 25 Köpfe inklusive zwei Auszubildenden eingesetzt. Der „Steri“-Bereich sei zwar organisatorisch dem OP-Bereich eingegliedert, sei aber eigenständig und zusätzlich zu organisieren und habe andersartige Aufgabenstellungen als der OP-Bereich. Für beide müssten eigene Planungen vorgenommen werden. Der Leiter des OP-Bereichs müsse beide Bereiche koordinieren und sei daher als „Bereichsleiter“ im Sinne der Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung – die Stufe ist zwischen den Parteien unstrittig – des Mitarbeiters B. in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr B. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen erfüllt. Demgegenüber übt Herr B. nicht die Funktion eines Bereichsleiters oder Abteilungsleiters im Sinne der Entgeltgruppe P 14 aus.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Herr B. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 13. Dort sind u. a. Mitarbeiter als Stationsleiter von großen Stationen eingruppiert.

Der kirchliche Gesetzgeber bedient sich bei der Eingruppierung von leitenden Mitarbeitern in der Pflege (wie die Tarifvertragsparteien im Kommunalen Bereich in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), hier Teil B, XI „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“) eines sogenannten Funktionsmerkmals. Entscheidend ist die auszuübende Funktion nach gesetzlich vorgegebenen Strukturmerkmalen. Abgebildet wird ein hierarchischer Aufbau mit gewissen Richtgrößen und abstrakten Heraushebungsmerkmalen.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen (zeitweilig) nicht besetzt sind. Da die jeweiligen Zahlenangaben der unterstellten Beschäftigten nur „in der Regel“ gelten, sind Unter- und Überschreitungen im konkreten Einzelfall bei Beibehaltung der gewählten Struktur möglich, ohne dass sich dadurch eine andere Eingruppierung ergibt. Zur Ermittlung der Anzahl der der Leitungsperson unterstellten Beschäftigten zählen nach den Vorbemerkungen nicht nur „Pflegekräfte“, sondern das Gesetz stellt nunmehr auf „Mitarbeiter“ ab, sodass auch solche Beschäftigten mitzählen, die keine unmittelbare pflegerische Tätigkeit ausüben aber dem Pflegebereich organisatorisch zugeordnet sind.

Nach Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Die maßgebliche Entgeltgruppe enthält ein sogenanntes Funktionsmerkmal, welches keine näheren inhaltliche Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit beschreibt, sondern das Funktionsmerkmal knüpft daran an, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird. Bei sogenannten Funktionsmerkmalen ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten in einer Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten im Rahmen der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach § 11 der Anlage 31. Der kirchliche Gesetzgeber hat durch die Festlegung eines Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal bestimmt, dass bei diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vgl. BAG v. 29.11.2001 – 4 AZR 736/00, NZA 2002, 1288).

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass Herrn B. die Leitung des OP-Bereichs inklusive der ihm angegliederten Einheit „Steri“ übertragen ist. Diese Leitung ist zudem als eigenständige organisatorische Einheit bei der Beklagten nach dem Stellenplan ausgewiesen. Dementsprechend ist es auch Aufgabe des Leiters, für alle ihm unterstellten Mitarbeiter die monatlichen Dienstpläne zu erstellen. Unzweifelhaft stellt vorliegend der OP-Bereich eine „Organisationseinheit“ beim Betreiben des Krankenhausbetriebes dar (vgl. zum Begriff „Organisationseinheit“: BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 300/10). Zur Station gehören zunächst einmal bestimmte Räumlichkeiten und das dort beschäftigte Personal mit der fachlichen Unterstellung unter einer Leitungskraft. Dieses Personal grenzt sich von anderen Stationen dadurch ab, dass es einer gemeinsamen Planung, z. B. Dienste-Planung mit entsprechenden Übergaben, Urlaubsplanung u.s.w. unterliegt (vgl. Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 222). Herr B. ist somit bei der Klägerin als Mitarbeiter als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppen P 12 bzw. P 13 eingesetzt. Demgegenüber erfüllt Herr B. nicht die Funktion eines „Bereichs-“ oder „Abteilungsleiters“ im Sinne der Vorbemerkungen zu II der Eingruppierungsmerkmale. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Der Bereichsleiter leitet und koordiniert in der Regel übergeordnet eigenständig mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Stationen. Er ist also der Vorgesetzte von mehreren Stationsleitern. Eine solche funktionsübergreifende Leitung über mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Einheiten übt Herr B. bei der Klägerin eindeutig nicht aus. Er wird vor allen Dingen nicht dadurch zum Bereichsleiter, dass dem OP-Bereich organisatorisch die Einheit „Steri“ angegliedert und unterstellt ist. Diese ist nach dem Funktions- und Stellenplan organisatorisch ein Teil des OP-Bereichs, aber keine eigenständige Organisation, für die etwa selbständig und losgelöst vom OP-Bereich eine eigene Leitungsperson für eine eigenständige Leitungsebene eingesetzt wäre.

Da nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin Herr B. eine Station mit in der Regel mehr als 12 Mitarbeitern unterstellt ist, ist ihm die Funktion eines Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen im Sinne der Entgeltgruppe P 13 übertragen.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 06/19 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn S., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 2 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung eines leitenden Mitarbeiters in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

Der Bereich der Notaufnahme verfügt über keine Betten. Die Leitung im Pflegebereich dieser Einheit ist Herrn K. übertragen. Sein ständiger Vertreter ist Herr S.. Die Leitung der Notaufnahme steht hierarchisch auf einer Stufe mit den Leitungen der Pflegestation. Darunter sind im Krankenhaus keine Organisationsstrukturen oder eine Hierarchieebene gebildet. Weitere eigenständig organisierte Stationen sind Herrn K. nicht unterstellt, so dass sie auch die Eingruppierung seines ständigen Vertreters nicht betreffen.

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation wegen der Eingruppierung von Herrn S. zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S. in die Entgeltgruppe P 12 durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

In der Notaufnahme leite Herr K. ein Team von 10,83 Mitarbeitern als Stationsleiter. Es seien dort – wie in anderen Einheiten auch – eine wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Im Jahre 2017 seien in der Notaufnahme 8,2, im Jahre 2018 9,43 und im Februar 2019 9,88 Vollzeitkräfte jeweils verteilt auf mehrere Mitarbeiter eingesetzt gewesen. Die in der Notaufnahme eingesetzten Mitarbeiter würden nicht stationsübergreifend eingesetzt, sondern mit berufstypischen Tätigkeiten betraut. Als kleineres Krankenhaus würden üblicherweise keine medizinisch schwerwiegenden Fälle dem Krankenhaus zugeführt. Oftmals seien die erschienenen Patienten in der Notaufnahme ohnehin nur ambulant zu behandeln, weil sie kurzfristig keinen behandlungsbereiten Hausarzt fänden.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn S., in die Vergütungsgruppe P 12 Stufe 2 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

In der Notaufnahme seien 12,33 Vollzeitkräfte verteilt auf 17 Köpfe eingesetzt. Nach dem Stellenplan bestehe ein Bedarf von 14,25 Vollzeitkräften. Der Leiter der Notaufnahme sei als „Bereichsleiter“ im Sinne der Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren. Die Notaufnahme nehme einen breiten Aufgabenbereich wahr wie etwa das Personal- und Qualitätsmanagement, die Gerätetechnik nebst Geräteeinweisung. Da die Notaufnahme rund um die Uhr personell besetzt ist, müsse die Notaufnahme – unstrittig – in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr den Telefondienst übernehmen. Als ständiger Vertreter des Bereichsleiters K. sei Herr S. stets eine Entgeltgruppe tiefer, also in P 13 eingruppiert.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung – die Stufe ist zwischen den Parteien unstrittig – des Mitarbeiters S. in die Entgeltgruppe P 12 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr S. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als ständiger Vertreter eines Stationsleiters von großen Stationen im Sinne von Entgeltgruppe P 13 erfüllt.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Herr S. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 12. Dort sind u. a. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe 13 oder von Bereichs- oder Abteilungsleitern eingruppiert. Dagegen sind nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut in der Entgeltgruppe P 13 gerade keine ständigen Vertreter eingruppiert. Schon von daher ist vorliegend die Rechtsansicht der MAV zur Eingruppierung von Herrn S. in die Entgeltgruppe P 13 angesichts der klaren einschlägigen gesetzlichen Tatbestandsmerkmale nicht nachvollziehbar. Falls der Stationsleiter K. ein Bereichs- oder Abteilungsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14 wäre, wäre selbst dann sein ständiger Vertreter „nur“ in die Entgeltgruppe P12 eingruppiert. Die Klage ist vorliegend aber auch begründet, weil der Leiter der interdisziplinären Notaufnahme in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert ist wie das erkennende Gericht mit Urteil vom 25.04.2019 im Verfahren M 07/19 Mz entschieden hat. Hierzu wird hiermit auf dieses Urteil zur näheren Darstellung der Entscheidungsgründe Bezug genommen.

Auch von daher kommt bei dessen ständigem Vertreter die Entgeltgruppe P12 zum Tragen.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung, insbesondere keine Auslegung contra legem zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 07/19 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn K., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung eines leitenden Mitarbeiters in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

Der Bereich der Notaufnahme verfügt über keine Betten. Die Leitung im Pflegebereich dieser Einheit ist Herrn K. übertragen, der zum 01.07.2015 als Gesundheits- und Krankenpfleger sowie als Abteilungsleitung der interdisziplinären Notaufnahme bei der Klägerin eingestellt worden ist. Die Leitung der Notaufnahme steht hierarchisch auf einer Stufe mit den Leitungen der Pflegestation. Darunter sind im Krankenhaus keine Organisationsstrukturen oder eine Hierarchieebene gebildet. Weitere eigenständig organisierte Stationen sind ihm nicht unterstellt.

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation wegen der Eingruppierung von Herrn K. zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters K. in die Entgeltgruppe P 13 durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

In der Notaufnahme leite Herr K. ein Team von 10,83 Mitarbeitern als Stationsleiter. Es seien dort – wie in anderen Einheiten auch – eine wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Im Jahre 2017 seien in der Notaufnahme 8,2, im Jahre 2018 9,43 und im Februar 2019 9,88 Vollzeitkräfte jeweils verteilt auf mehrere Mitarbeiter eingesetzt gewesen. Die in der Notaufnahme eingesetzten Mitarbeiter werden nicht stationsübergreifend eingesetzt, sondern mit berufstypischen Tätigkeiten betraut. Als kleineres Krankenhaus würden üblicherweise keine medizinisch schwerwiegenden Fälle dem Krankenhaus zugeführt. Oftmals seien die erschienenen Patienten in der Notaufnahme nur ambulant zu behandeln, weil sie kurzfristig keinenbehandlungsbereiten Hausarzt fänden.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn K., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

In der Notaufnahme seien 12,33 Vollzeitkräfte verteilt auf 17 Köpfe eingesetzt. Nach dem Stellenplan bestehe ein Bedarf von 14,25 Vollzeitkräften. Der Leiter der Notaufnahme sei als „Bereichsleiter“ im Sinne der Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren. Die Notaufnahme nehme einen breiten Aufgabenbereich wahr wie etwa das Personal- und Qualitätsmanagement, die Gerätetechnik nebst Geräteeinweisung. Da die Notaufnahme rund um die Uhr personell besetzt ist, müsse die Notaufnahme in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr den Telefondienst übernehmen.

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 vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung – die Stufe ist zwischen den Parteien unstrittig – des Mitarbeiters K. in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr K. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen erfüllt. Demgegenüber übt Herr K. nicht die Funktion eines Bereichsleiters oder Abteilungsleiters im Sinne der Entgeltgruppe P 14 aus.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Herr K. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 13. Dort sind u. a. Mitarbeiter als Stationsleiter von großen Stationen eingruppiert.

Der kirchliche Gesetzgeber bedient sich bei der Eingruppierung von leitenden Mitarbeitern in der Pflege (wie die Tarifvertragsparteien des Kommunalen Bereichs in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), hier Teil B, XI „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“) eines sogenannten Funktionsmerkmals. Entscheidend ist die auszuübende Funktion nach gesetzlich vorgegebenen Strukturmerkmalen. Abgebildet wird ein hierarchischer Aufbau mit gewissen Richtgrößen und abstrakten Heraushebungsmerkmalen. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen (zeitweilig) nicht besetzt sind. Da die jeweiligen Zahlenangaben der unterstellten Beschäftigten nur „in der

Regel“ gelten, sind Unter- und Überschreitungen im konkreten Einzelfall bei Beibehaltung der gewählten Struktur möglich, ohne dass sich dadurch eine andere Eingruppierung ergibt.

Zur Ermittlung der Anzahl der der Leitungsperson unterstellten Beschäftigten zählen nach den Vorbemerkungen nicht nur „Pflegekräfte“, sondern das Gesetz stellt nunmehr auf „Mitarbeiter“ ab, sodass auch solche Beschäftigten mitzählen, die keine unmittelbare pflegerische Tätigkeit ausüben aber dem Pflegebereich organisatorisch zugeordnet sind.

Nach Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Die maßgebliche Entgeltgruppe enthält ein sogenanntes Funktionsmerkmal, welches keine näheren inhaltliche Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit beschreibt, sondern das Funktionsmerkmal knüpft daran an, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird. Bei sogenannten Funktionsmerkmalen ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten in einer Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten im Rahmen der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach § 11 der Anlage 31. Der kirchliche Gesetzgeber hat durch die Festlegung eines Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal bestimmt, dass bei diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vgl. BAG v. 29.11.2001 – 4 AZR 736/00, NZA 2002, 1288).

Herrn K. ist im Pflegebereich die Leitung der interdisziplinären Notaufnahmestelle übertragen. Diese Leitung ist als eigenständige organisatorische Einheit bei der Beklagten nach dem Stellenplan ausgewiesen. Dementsprechend ist es auch Aufgabe des Leiters, für alle ihm unterstellten Mitarbeiter die monatlichen Dienstpläne zu erstellen. Unzweifelhaft stellt vorliegend die Notaufnahmestelle eine „Organisationseinheit“ beim Betreiben des Krankenhausbetriebes dar (vgl. zum Begriff „Organisationseinheit“: BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 300/10). Zur Station gehören zunächst einmal bestimmte Räumlichkeiten und das dort beschäftigte Personal mit der fachlichen Unterstellung unter einer Leitungskraft. Dieses Personal grenzt sich von anderen Stationen dadurch ab, dass es einer gemeinsamen Planung, z. B. Dienstleistungsplanung

mit entsprechenden Übergaben, Urlaubsplanung u. s. w. unterliegt (vgl. Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 222). Herr K. ist somit bei der Klägerin als Mitarbeiter als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppen P 12 bzw. P 13 eingesetzt.

Demgegenüber erfüllt Herr K. nicht die Funktion eines „Bereichs-“ oder „Abteilungsleiters“ im Sinne der Vorbemerkungen zu II der Eingruppierungsmerkmale. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Der Bereichsleiter leitet und koordiniert in der Regel übergeordnet eigenständig mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Stationen. Er ist also der Vorgesetzte von mehreren Stationsleitern. Eine solche funktionsübergreifende Leitungsfunktion über mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Einheiten übt Herr K. bei der Klägerin eindeutig nicht aus. Er wird vor allen Dingen nicht dadurch zum Bereichs-/Abteilungsleiter, dass – wie die MAV meint – die Notaufnahme einen weiten Aufgabenkreis im relativ kleinen Krankenhaus wahrnimmt, wie etwa den Telefondienst in der Nachtzeit zwischen 21 und 6 Uhr. Der Gesetzgeber hat sich im Bereich der leitenden Mitarbeiter in der Pflege grundsätzlich bewusst von Aspekten der Schwierigkeit und des Umfangs der Aufgabenstellung gelöst (Ausnahmen sind die Entgeltgruppen P 15 und P16, die vorliegend evident nicht eingreifen). Schon von daher bedarf es keines Eingehens auf den Sachvortrag der MAV zur angeblich weiten Aufgabenstellung in der Notaufnahme des Krankenhauses HG. in B.. Das maßgebliche Funktionsmerkmal der Stationsleitung trifft der Sachvortrag der MAV nicht.

Da nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin, im Ergebnis stimmt die MAV hier zu, Herr K. eine Station mit „in der Regel“ mehr als 12 Mitarbeitern unterstellt ist, ist ihm die Funktion eines Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen im Sinne der Entgeltgruppe P 13 übertragen.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 13/19 Mz -ewVfg-**

29.03.2019

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung Krankenhaus

Antragstellerin,

2. Krankenhaus gGmbH

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 29.03.2019 beschlossen:

- 1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die für Anfang April 2019 ins Auge gefasste Veränderung der Parkplatzordnung für die Beschäftigten der Einrichtung zu unterlassen bis zum Abschluss des Zustimmungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 4, § 33 MAVO Mainz.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zur Sicherung ihrer Mitbestimmungsrechte die Unterlassung von Veränderungen der einrichtungseigenen Parkplatzordnung, weil sich die Antragsgegnerin, die Dienstgeberin, geweigert hat, ihre MAV an der Teilspernung von Parkplätzen während einer Umbaumaßnahme zu beteiligen.

In der Einrichtung gibt es Parkplätze für Krankenhausbesucher aber auch für eigene Mitarbeiter. Die Parkplätze befinden sich teilweise neben dem Verwaltungsgebäude und teilweise in einer Tiefgarage. Im Bereich neben dem Verwaltungsgebäude hat die Dienstgeberin vier der dortigen Parkplätze an Bedienstete gegen ein monatliches Entgelt von 30 Euro vermietet. Nachdem bekannt geworden war, dass das Verwaltungsgebäude für die Dauer von etwa einem Monat teilsaniert werden sollte, hat sich die MAV an den Geschäftsführer der Einrichtung gewandt und ihre Beteiligung geltend gemacht, weil durch die Schließung der Parkplätze neben dem Verwaltungsgebäude die davon betroffenen vier Mitarbeiter/Mieter gezwungen werden, die Tiefgarage zu benutzen, wo es gelegentlich zu einer Überbelegung mit entsprechenden Wartezeiten im Eingangsbereich kommt. Der Geschäftsführer wollte zunächst wissen, auf welchen Mitbestimmungstatbestand sich die MAV überhaupt berufen will, weil nach seiner Meinung der zeitlich überschaubare Vorgang nicht mitbestimmungspflichtig sei, so dass auch eine Beteiligung der MAV ausscheide.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die MAV unter Vorlage einer Versicherung an Eides Statt ihrer Vorsitzenden W. (Bl. 14 d.A.) den Erlass einer einstweiligen Regelung, da nach einer Entscheidung des KAGHs vom 27.04.2012 die Teilschließung gem. § 36 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zustimmungspflichtig sei, was die Dienstgeberin mehrfach in Abrede gestellt habe.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, die Veränderung der Parkplatzordnung für die Beschäftigten zu unterlassen bis zum Abschluss des Zustimmungsverfahrens nach § 36 Abs. 1 Nr. 4 MAVO Mainz,

hilfsweise,

bis zum Abschluss des Verfahrens der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Mainz.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Nach ihrer Auffassung bestehe vorliegend kein Mitbestimmungsrecht. Die MAV habe ihr im Rahmen der geführten Gespräche nie klar und eindeutig sagen können, welcher Mitbestimmungstatbestand überhaupt zum Tragen kommen könne. Einen Nachteil würden die betroffenen zwei Mitarbeiter im Sinne der MAVO nicht erleiden, weil die Einfahrt zur Tiefgarage nur etwa 10 Meter von den Stellplätzen im Freien entfernt sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 22.03.2019 nebst diversen Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 28.03.2019 nebst zwei Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig und auch im Hauptantrag begründet, weil hier die Teilschließung der an Mitarbeiter vermieteten Parkplätze zustimmungspflichtig ist. Der Hilfsantrag der MAV kommt daher nicht zum Tragen.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Mainz vor, in der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 36 Abs. 1 Nr. 4 MAVO geht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52

Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Beide Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.

Im Streitfalle besteht wegen der besonderen Eilbedürftigkeit ein Verfügungsgrund für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung, da sich die Anfang April 2019 beginnende Baumaßnahme und die dadurch bedingte Teilschließung der Parkplätze auf eine Zeitdauer von voraussichtlich etwa einem Monat erstreckt. Die Durchführung eines Hauptsacheverfahrens wäre in diesem kurzen Zeitraum nicht möglich. Auch ist das Bestehen eines Mitbestimmungstatbestandes vorliegend nicht zweifelhaft.

Missachtet der Dienstgeber bestehende Mitbestimmungsrechte der MAV, dann kann diese zur Sicherung ihrer Mitbestimmungsrechte vom Dienstgeber die Unterlassung der Maßnahme fordern. Verweigert die MAV die Zustimmung, dann kann der Dienstgeber gem. § 33 Abs. 4 MAVO die Einigungsstelle anrufen. Daraus folgt, dass die Dienstgeberin es zu unterlassen hat, die Änderungen der Parkordnung bis zu dem Zeitpunkt anzuwenden, in dem die Zustimmung der MAV erteilt ist, kraft gesetzlicher Fiktion als erteilt gilt oder durch die Einigungsstelle ersetzt ist. Diese Grundsätze gelten erst recht, wenn – wie vorliegend – die Dienstgeberin objektiv bestehende Mitbestimmungsrechte deshalb nicht achtet, weil sie solche zu Unrecht leugnet.

Will der Dienstgeber solche Veränderungen im an Mitarbeiter (gegen Entgelt) vermieteten Parkplatzbereich vornehmen, die zu mit einem (zeitweiligen) Wegfall von Parkplätzen für Mitarbeiter der Einrichtung führen, dann ist dieser Vorgang gem. § 36 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zustimmungspflichtig, weil in diesem Fall eine soziale Einrichtung im Sinne dieser Norm betroffen ist (vgl. im Einzelnen KAGH, 27.04.2012 – M 12/11). Während die Eröffnung einer reinen Parkmöglichkeit, ohne mit ihr einen Vermögenswert zu verbinden „nur“ dem Beteiligtenrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO unterliegt (vgl. Oxenknecht-Witzsch, in Eichstätter Komm. zur MAVO, 2. Aufl. § 29 MAVO Rz. 23), greift in solch einem Fall das Zustimmungsrecht von § 36 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 33 MAVO, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Dienstgeber dafür

als Gegenleistung ein Entgelt verlangt. Dieser Rechtsauffassung schließt sich das erkennende Gericht an.

Die Einwendungen der Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 28.03.2018 führen zu keinem anderen Ergebnis:

Die Antragsgegnerin übersieht, dass es nach § 36 i. V. m. § 30 MAVO primär ihre eigene Aufgabe ist, das gesetzliche Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten und durchzuführen. Daher kann sie nicht geltend machen, die Antragstellerin habe ihr in den Gesprächen nie genau und eindeutig sagen können, welcher Mitbestimmungstatbestand vorliegend erfüllt sein soll. Hier vertauscht die Antragsgegnerin die gesetzlichen Aktiv- und Passivrollen. Diese ändern sich grundsätzlich nicht deshalb, weil im vorliegenden Verfahren auch die MAV gem. § 37 Abs. 1 Nr. 4 MAVO ein eigenes Antrags-/Initiativrecht hätte.

Schließlich spielt keine Rolle, dass die Beeinträchtigungen für die Mitarbeiter im Streitfalle nach der nicht glaubhaft gemachten Einlassung der Antragsgegnerin nicht besonders belastend sein sollen. Dies ist eine Frage, die die Dienststellenpartner im Mitbestimmungsverfahren zu beachten und zu beurteilen haben und führt grundsätzlich nicht schon im Vorfeld zum gänzlichen Wegfall des Mitbestimmungsrechts.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung eines Widerspruchs über den der Vorsitzende allein abschließend nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff., 924, 936 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, Juris Die Monatszeitschrift 2016, 325).

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

Verkündet laut Protokoll am 26.03.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 29/18 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Caritasförderzentrum

-Klägerin-

2. Caritas-Betriebsträgergesellschaft mbH

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.03.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter Sch. und Dr. B. für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts der klagenden MAV nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 4 MAVO für das Bistum Speyer im Zusammenhang mit der Übertragung einer Tätigkeit an die Mitarbeiterin R. als Erzieherin in der Tagesförderstätte der Beklagten.

Die Mitarbeiterin R. ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 07.08.1995 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags als Erzieherin unter Einreihung in die damalige Vergütungsgruppe 5 c der Anlage 2 d zu den AVR beschäftigt. Der Einstellung und der Eingruppierung hatte die damalige MAV zugestimmt gehabt. Frau R. wechselte zum 01.03.1996 einvernehmlich in den Schulbereich der Dienstgeberin und war seitdem als pädagogische Fachkraft im Förderschwerpunkt „Motorische Entwicklung“ in L., einer Einrichtung für Jugendliche/Erwachsene, eingesetzt. Im Zusammenhang mit dem Überwechseln wurde Frau R. in keine andere Vergütungsordnung eingeordnet, sondern erhielt nach wie vor ihre bisherige Vergütung als Erzieherin weiterbezahlt.

Nachdem das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen war, hat diese Frau R. mit Schreiben vom 22.01.2018 mitgeteilt, dass sie nach § 1 der Anlage 21 der AVR im Rahmen einer korrigierenden Rückgruppierung zu vergüten sei, da auf Lehrkräfte die Anlage 21 und nicht die Anlage 2 der AVR anwendbar sei. Ab Januar 2018 zahlte die Beklagte an Frau R. nur noch die reduzierte Vergütung aus der Anlage 21. Hiergegen hat die Mitarbeiterin Zahlungsklage zum Arbeitsgericht Ludwigshafen, Auswärtige Kammer Landau, erhoben. Im Verfahren 6 Ca 249/18 hat das Arbeitsgericht mit Urteil vom 25.09.2018 (Blatt 99 bis 106 der vorliegenden Gerichtsakte) der Klage stattgegeben. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Beklagte zur bisherigen Vergütungszahlung verpflichtet, da das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin nie wirksam schriftlich abgeändert worden sei. Damit sei die Mitarbeiterin nach wie vor aufgrund der bestehenden Vertragssituation als Erzieherin bei der Beklagten beschäftigt. Diese müsse ihr daher die vertragsgemäße Vergütung bezahlen, die Dienstgeberin könne auf der anderen Seite auch von ihrem Direktionsrecht Gebrauch machen und die Mitarbeiterin wieder auf ihrer arbeitsvertraglichen Position als Erzieherin einsetzen. Dieses Urteil hat

Rechtskraft erlangt. Als die Beklagte in der Folgezeit Frau R. als Erzieherin im Kindergarten einsetzen wollte, hat diese sich gegen einen solchen Einsatz im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Arbeitsgericht Ludwigshafen, Auswärtige Kammer Landau, zur Wehr gesetzt. Im Verfahren 5 Ga 9/18 haben die dortigen Beteiligten im Termin vom 06.12.2018 einen Vergleich abgeschlossen im Wesentlichen mit folgendem Inhalt:

„Vergleich:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die für den 19.11.2018 angeordnete Zuweisung der Klägerin als pädagogische Fachkraft in den Bereich der Tagesförderstätte bis zum 31.01.2019 ausgesetzt wird.
2. Die Klägerin wird – soweit sie bis dahin ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat – ab dem 01.02.2019 im Bereich der Tagesförderstätte entsprechend des Schreibens vom 19.10.2018 eingesetzt.

...“

Im Anschluss daran hat zwischen den Parteien des vorliegenden Verfahrens ein Schriftverkehr stattgefunden, in dem die MAV geltend gemacht hat, es stehe ihr im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit von Frau R. als Erzieherin ein Mitbestimmungsrecht nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 1 MAVO zu, was die Beklagte geleugnet hat.

Im vorliegenden Verfahren hat die MAV – gestützt auf die von ihr reklamierten Mitbestimmungsrechte – Unterlassung und Feststellung begehrt, weil sich die Tätigkeit von Frau R. grundlegend gewandelt habe. Diese sei seit 1996 als pädagogische Fachkraft im Förderschwerpunkt „Motorische Entwicklung“ eingesetzt gewesen. Hierbei seien Erwachsene für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Werkstatt für Behinderte vorbereitet worden. Als Erzieherin sei von ihr nach der Anlage 2 eine völlig andere eingruppierungsmäßig höherwertigere Tätigkeit gefordert.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Übertragung der Tätigkeit einer Erzieherin in der Tagesförderstätte der Beklagten gegenüber der Mitarbeiterin Frau R. zu unterlassen, solange nicht die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO beantragt und die Zustimmung erteilt oder durch kirchenarbeitsgerichtliches Urteil ersetzt worden ist.
2. die Beklagte zu verurteilen, hinsichtlich der beabsichtigten Übertragung der Tätigkeit als Erzieherin in der Tagesheimstätte der Beklagten für die Mitarbeiterin Frau R. das Beteiligungsverfahren nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO durchzuführen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und erhebt hilfsweise Widerklage mit dem Antrag, die von der MAV (Klägerin und Widerbeklagte) verweigerte Zustimmung zur Beschäftigung von Frau R. als Pädagogische Fachkraft im Bereich der Tagesförderstätte des CFZ St. Laurentius und Paulus in L. mit einem Tätigkeitsumfang von 75 % zu ersetzen.

Nach Auffassung der Beklagten bestehe kein Mitbestimmungsrecht der Klägerin im vorliegenden Verfahren. Der Mitarbeiterin R. werde von ihr als Dienstgeberin gerade keine neue vertragliche Tätigkeit übertragen, sondern diese werde entsprechend dem Urteil des Arbeitsgerichts und dem vor dem Arbeitsgericht abgeschlossenen weiteren Vergleich nach ihrer vertraglichen Tätigkeit als Erzieherin eingesetzt. Die Pflicht zur Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung bewirke gerade keine Änderung der Eingruppierung, sondern die bisherige Eingruppierung wird in diesem Fall beibehalten, weil diese nach dem Urteil des Arbeitsgerichts an die Mitarbeiterin nach wie vor zu zahlen sei.

Sollte das Gericht allerdings der Auffassung sein, dass die vertragsgemäße Beschäftigung trotzdem mitbestimmungspflichtig sei, so erhebe sie hilfsweise Widerklage, weil dann die versagte Zustimmung zur Umgruppierung der Mitarbeiterin – ein entsprechendes Verfahren war zwischen den Parteien von der Beklagten vorsorglich in der Zwischenzeit eingeleitet gewesen – zu ersetzen sei.

Die Klägerin beantragt,

die Hilfswiderklage abzuweisen,

weil das Anhörungsschreiben zur Umsetzung der Mitarbeiterin seitens der Beklagten von der Leiterin der Personalabteilung B. unterschrieben sei und nicht von der Dienstgeberin. Im Übrigen erstrecke sich die Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils nicht auf sie, die MAV. Sie könne daher nach wie vor die korrekte Vergütung der Mitarbeiterin fordern.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

1. Im Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung im Bistum Speyer i. S. v. § 35 Abs. 1 i. V. m. § 33 MAVO Speyer (im Folgenden: MAVO), für die das kirchliche Arbeitsgericht zuständig ist.
2. In der Sache ist die Klage unbegründet.

Es mag vorliegend dahin gestellt bleiben, ob die Klägerin die nach ihrer Auffassung verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Übertragung von Tätigkeiten als Erzieherin im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch im Wege eines Unterlassungsanspruchs geltend machen kann. Zwar besteht generell ein Unterlassungsanspruch der MAV, der die Sicherung ihrer Mitbestimmungsrechte gewährleisten soll. Im Streitfall besteht allerdings die Besonderheit, dass die Maßnahme bereits seit dem 01.02.2019 umgesetzt worden ist, sodass sich die Frage einer auf die Zukunft gerichteten Unterlassung im maßgeblichen Zeitpunkt des Endes der mündlichen Verhandlung nicht mehr stellt.

Die Beklagte ist jedenfalls nicht verpflichtet, das entsprechende Beteiligungsverfahren nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO durchzuführen, weil solche Mitbestimmungsrechte der Klägerin vorliegend nicht bestehen.

Unstreitig ist, dass die Mitarbeiterin R. ab dem 01.02.2019 nicht mehr als pädagogische Fachkraft in der Förderschule der Beklagten in L. eingesetzt wird, sondern entsprechend ihrem ursprünglichen Arbeitsvertrag als Erzieherin in der Tagesförderstätte innerhalb der gleichen Einrichtung. Eine Abordnung oder eine Versetzung in eine „andere“ Einrichtung i. S. v. § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO scheidet daher aus.

Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang keine neue Eingruppierungsentscheidung i.S.v. § 35 Abs. 1 Nrn. 1 und 4 MAVO vorzunehmen, weil sie lediglich der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts Ludwigshafen und dem zwischen der Mitarbeiterin und der Dienststelle abgeschlossenen Vergleich vor diesem Arbeitsgericht Folge geleistet hat/Folge leisten musste, indem sie die Mitarbeiterin wieder in ihrer arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung als Erzieherin eingesetzt hat. Damit hat die Beklagte gerade keine originäre eigenständige neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen gehabt, sondern sie hat die Mitarbeiterin wieder – so die Auffassung des Arbeitsgerichts Ludwigshafen – vertragsgemäß als Erzieherin eingesetzt und sie aus dem schulischen Bereich wieder in die Tagesförderstätte zurückgeführt. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts, der die Dienstgeberin Folge leisten musste, war daher von ihr nur der bestehende vertragsgemäße Zustand wiederherzustellen und gerade keine neue Übertragung einer höher- oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit vorzunehmen.

Der Zweck der Mitbestimmungsrechte aus § 35 Abs. 1 Nrn. 1 und Nr. 4 MAVO besteht in der Durchführung einer Rechtskontrolle der Dienstgeberin durch die MAV bei der erstmaligen bzw. späteren Änderung der Eingruppierungsentscheidung. Stets ist somit bei diesen Mitbestimmungstatbeständen eine erstmalige bzw. neue rechtliche Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers erforderlich, die von der MAV auf ihre inhaltliche Richtigkeit mit zu überprüfen ist. Daran fehlt es vorliegend. Die Rückführung der Mitarbeiterin auf ihren der vertragsge-

mäßigen Situation entsprechenden Arbeitsplatz ist gerade keine Übertragung einer höher- oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit i. S. v. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO, sondern die Beklagte ist damit ihrer aus dem Urteil sich ergebenden Verpflichtung eines vertragsgemäßen Einsatzes und einer vertragsgemäßen Beschäftigung der Mitarbeiterin nachgekommen. Den für die Beklagte verbindlichen bestehenden Rechtszustand hat diese lediglich realisiert und ihm Geltung verschafft. Dabei war auch keine neue Eingruppierungsentscheidung von ihr zu treffen gewesen; genau das Gegenteil war der Fall, sie hat und musste sich den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen schlicht beugen.

Was die Klägerin im vorliegenden Verfahren letztlich in der Sache begehrt, ist die Vornahme einer neuen den Arbeitsvertrag vom 07.08.1995 negierenden (damals mitbestimmten) Eingruppierungsentscheidung durch die Dienstgeberin. Darauf hat die MAV keinen Anspruch.

Erweist sich das Klagebegehren der MAV als unbegründet, kam die Hilfswiderrklage der Beklagten prozessual nicht zum Tragen, weil eine versagte Zustimmung zu einem nicht bestehenden Mitbestimmungsrecht nicht durch gerichtliche Entscheidung zu ersetzen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 4. Spiegelstrich MAVO.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/19 Sp -ewVfg-

20.02.2019

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Caritasförderzentrum

- Antragstellerin -

2. Caritas-Betriebsträgergesellschaft

- Antragsgegnerin -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 20.02.2019 beschlossen:

- 1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, Herrn S. als Mitglied der Mitarbeitervertretung für den 11. und 12. März 2019 von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freizustellen zur Teilnahme an der Fachtagung in Eichstätt zum kirchlichen Arbeitsrecht mit dem Thema „Kirchliches Arbeitsrecht in sicheren Bahnen“. Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.**
- 2. Die Dienstgeberin wird verurteilt, im vorliegenden Verfahren die Auslagen der MAV durch Beauftragung von Herrn Rechtsanwalt G., F., zu erstatten.**
- 3. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV verlangt vorliegend im Wege der einstweiligen Verfügung, die beklagte Dienstgeberin zu verpflichten, das MAV-Mitglied S. von dessen Arbeitsleistung freizustellen zur Teilnahme an einer zweitägigen Fachtagung in Eichstätt am 11. und 12.03.2019 sowie erforderliche Kosten für Hotelübernachtung und Teilnahmegebühren in jeweils bezifferter Höhe zu tragen.

Die aus 13 Mitgliedern bestehende MAV hat Ende 2018 beschlossen, dass drei ihrer Mitglieder an der im jeweiligen März stattfindenden Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt teilnehmen sollen. Die 22. Tagung findet am 11. und 12. März 2019 statt. Sie steht dieses Jahr unter dem Motto: „Kirchliches Arbeitsrecht in sicheren Bahnen“. Die Tagung besteht aus zwei Blöcken. In einem Block referieren renommierte Arbeitsrechtler vor allen Teilnehmern über allgemeine kirchenspezifische aktuelle Fragestellungen. Im anschließenden zweiten Block finden insgesamt 10 Vertiefungsgruppen an jeweils beiden Tagen statt. Dabei können die Teilnehmer an jedem Tag nach ihrer Wahl an einer Vertiefungsgruppe teilnehmen. An der Fachtagung – sie ist offen ausgeschrieben – nehmen bundesweit überwiegend MAV-Mitglieder aber auch Vertreter der Dienstgeberseite, Vertreter der Rechtswissenschaft, Rechtsanwälte und Richter teil. Zur näheren Darstellung wird auf das entsprechende Tagungsprogramm Bezug genommen.

Die Dienstgeberin hat der Teilnahme von zwei namentlich benannten MAV-Vertretern zugestimmt und zum 3. Mitglied, Herr S., zunächst keine Stellungnahme abgegeben. Erst auf ausdrückliche Nachfrage hat die Dienstgeberin am 07.02.2019 ihre Zustimmung zur Teilnahme des MAV-Mitglieds S. wegen fehlender Erforderlichkeit verweigert.

Im vorliegenden Eilverfahren verlangt die MAV, die versagte Freistellung ihres Mitglieds durch gerichtliche Entscheidung zu ersetzen sowie die Verpflichtung der Dienstgeberin sie, die MAV, von für das Mitglied anfallenden Hotelkosten und Teilnehmergebühren freizustellen. Nach ihrer Auffassung sei die Dienstgeberin verpflichtet, auch ein drittes MAV-Mitglied gem. §§ 15 Abs. 2, 17 Abs. 1 MAVO für die

Teilnahme an der Fachtagung freizustellen, weil auch dessen Teilnahme erforderlich sei. Das ergebe sich insbesondere aus dem Umstand, dass insgesamt 10 Vertiefungsgruppen auf der Tagung angeboten werden, so dass die MAV umfassend über aktuelle kirchenrechtliche Probleme informiert werde.

Die MAV beantragt,

1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, Herrn S. als Mitglied der Mitarbeitervertretung für den Zeitraum vom 11.03.2019 bis 12.03.2019 von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, Herrn S. als Mitglied der Mitarbeitervertretung von den Kosten für die Teilnahme an der Fachtagung in Eichstätt vom 11.03.2019 bis 12.03.2019 „Kirchliches Arbeitsrecht in sicheren Bahnen“ im erforderlichen Umfang freizustellen, dies umfasst insbesondere die Übernahme erforderlicher Hotelübernachtungskosten i.H.v. 178,00 EUR sowie Teilnehmergebühren i.H.v. 265,00 EUR brutto.

Die Dienstgeberin – sie begehrt Zurückweisung des Antrags – leugnet das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes. Die beiden an der Veranstaltung teilnehmenden MAV-Mitglieder könnten die übrigen MAV-Mitglieder ausreichend über den Tagungsverlauf informieren. Die Teilnahme eines dritten Mitglieds sei daher nicht erforderlich. Zudem handele es sich bei der Veranstaltung um keine Schulung im Sinne von § 16 MAVO, da die Fachtagung nicht die in § 16 MAVO genannten gesetzlichen Voraussetzungen erfülle. Dort finde ein allgemeiner Informationsaustausch statt, aber es werde keine konkrete für die tägliche MAV-Arbeit notwendige Wissensvermittlung geboten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 27.11.2018 – Eingang beim kirchlichen Arbeitsgericht am 11.02.2019 – nebst den zahlreichen Anlagen sowie auf den Erwidierungsschriftsatz der Antragsgegnerin vom 18.02.2019 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist hinsichtlich des Freistellungsbegehrens begründet. Im Übrigen ist er zurückzuweisen, weil es für das weitergehende Rechtsbegehren der antragstellenden MAV keinen Verfügungsgrund gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der der Hintergrund letztlich das Verlangen der MAV ist, die versagte Zustimmung der Dienstgeberin zur Freistellung eines 3. MAV-Mitglieds für die Teilnahme an der fraglichen Fachtagung in Eichstätt durch gerichtliche Entscheidung zu ersetzen. Hierbei handelt es sich um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO.

Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist gem. § 52 Abs. 1 KAGO auch vor dem KAG das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes; beide müssen glaubhaft gemacht werden (vgl. im Einzelnen Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rzn. 19 bis 21).

Im Streitfalle besteht für den Antrag zu 1) der MAV ein Verfügungsgrund und -anspruch. Für den Antrag zu 2) fehlt ein Verfügungsgrund.

2. Auch das MAV-Mitglied ist – sofern keine dauerhafte Freistellung im Sinne von § 15 Abs. 3 MAVO vorliegt – zur Erbringung seiner dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit verpflichtet. Nach § 15 Abs. 2 MAVO ist es vorübergehend aus konkretem Anlass im notwendigen Umfang von seiner Tätigkeit freizustellen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Freistellung zur Erfüllung einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgabe dient und die Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung solcher Aufgaben erforderlich ist. Diese Voraussetzungen sind

auch bei dem MAV-Mitglied S. für die Teilnahme an der Fachtagung in Eichstätt am 11. und 12.03.2019 erfüllt.

Wenngleich diese Tagung nicht nur für MAV-Mitglieder, sondern offen ausgeschrieben ist, behandelt sie aktuelle kirchenspezifische Themen. Gerade durch die Anwesenheit und Diskussionsbeiträge eines weiten Spektrums von Teilnehmern ist eine breite Meinungsvielfalt und ausgewogene Beleuchtung der Thematik garantiert. So referiert etwa die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Karin Spelge über die hochaktuelle Frage, welche Tragweite das kirchliche Selbstbestimmungsrecht noch hat. Die Professorin Dr. Ulrike Kostka behandelt das Thema kirchlicher Dienst und Loyalitätserwartungen. In 10 Arbeitsgruppen werden konkrete Themenkomplexe vertieft. Wenngleich solche Themen und Diskussionspunkte nicht im unmittelbaren Tagesgeschäft einer MAV angesiedelt sind, so tragen sie doch zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung bei. So sind gerade die MAV-Mitglieder in den kirchlichen Einrichtungen gehalten, auch über aktuelle allgemeine kirchenspezifische Brennpunkte informiert zu sein und ggf. Antworten darauf geben zu können. Das sieht im Übrigen die Antragsgegnerin in ihrem Erwidierungsschriftsatz vom 18.02.2019 auch so. Zudem hat sie zwei MAV-Mitgliedern deren Teilnahme auch ausdrücklich genehmigt, also muss sie zuvor die „Erforderlichkeit“ im Sinne von §§ 15 Abs. 2, 17 Abs. 1 MAVO bei ihnen gleichfalls bejaht haben.

Die eigentliche Streitfrage ist vorliegend nicht ein fehlender Grund, sondern die Anzahl der an der Fachtagung teilnehmenden MAV-Mitglieder. Der Terminus „notwendiger“ Umfang ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Der MAV kommt dabei ein eigener Beurteilungsspielraum zu (Eder in Eichstätt Komm. zur MAVO, 2. Aufl., § 15 Rz. 23; Fitting, Komm. zum BetrVG, 29. Aufl., § 37 Rz. 38). Dabei hat die MAV darauf abzustellen, dass ein „vernünftiger Dritter“ bei der Abwägung der Interessen des Dienstgebers, der MAV und der Einrichtung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte (vgl. BAG 03.10.1978 – 6 ABR 102/76 und seitdem ständige Rechtsprechung zur Parallelvorschrift von § 37 Abs. 2 BetrVG). Im Streitfall hat die MAV den ihr zustehenden Beurteilungsspielraum (noch) nicht verletzt, indem sie

drei ihrer Mitglieder zur Fachtagung nach Eichstätt entsenden will. Die MAV besteht aus 13 Mitgliedern, ist also ein relativ größeres Gebilde in einer großen Einrichtung, die in zwei verschiedenen Ortsgemeinden untergebracht ist. Die Kommunikation auf MAV-Ebene ist hier nicht in gleicher Weise gewährleistet wie in einer kleinen Einrichtung. Auf der Tagung werden in einem zweiten Block Vertiefungsgruppen angeboten. Die Teilnehmer der Tagung haben dabei die Wahl, an jedem der beiden Tage sich eine Vertiefungsgruppe auszusuchen, daran teilzunehmen und sich an der einschlägigen Thematik diskussionsmäßig zu beteiligen. Sämtliche angebotene Themen der Vertiefungsgruppen kann die antragstellende MAV mit insgesamt drei Mitgliedern ohnehin nicht abdecken. Wenn die MAV in dieser Situation den „notwendigen Umfang“ mit der Entsendung von drei Mitgliedern beschlossen hat, ist diese Einschätzung hinzunehmen. Sie wird den vorgenannten Kriterien noch gerecht und hält sich im Rahmen des bestehenden Beurteilungsspielraumes der MAV.

Soweit die Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang einwendet, bei den Vertiefungsgruppen würden auch Themen angeboten, die für die örtliche MAV mangels einschlägiger Mitbestimmungsrechte keine Rolle spielen, kommt es darauf nicht an. Die fragliche Tagung ist keine Schulungsveranstaltung im Sinne von § 16 Abs. 1 MAVO. Darauf hat die Antragsgegnerin selbst in ihrem Erwidernsschriftsatz zutreffend hingewiesen, weil hier kein einschlägiges Wissen im Sinne dieser Vorschrift vermittelt wird. Das handwerkliche Knowhow der richtigen MAV-Tätigkeit gilt es nicht auf dieser Fachtagung zu erlernen. Es werden allgemeine kirchenspezifische Themen behandelt, die einen Weitblick über den Tellerrand der täglichen MAV-Arbeit ermöglichen. Da diese Fachtagung nur einmal im Jahr in der Zeit von 13.00 Uhr am ersten Tag bis 13.00 Uhr am zweiten Tag abgehalten wird, greift sie auch nicht überproportional in die unmittelbaren dienstlichen Interessen der Dienstgeberin ein.

Unbegründet ist allerdings der Antrag zu 2). Er bedarf keiner Entscheidung im Eilverfahren. Dass die Dienstgeberin Tagungsgebühren im üblichen Rahmen zu tragen hat, ist Allgemeingut. Gleiches gilt grundsätzlich auch für notwendige Hotelkosten. Dies dürfte auch im Grundsatz nicht weiter streitig sein/werden, steht erst einmal die Grundfrage der Erforderlichkeit der Teilnahme fest. Die Klärung

dieser weitergehenden Fragen bedarf keiner Bestandskraft erlangenden Vorwegnahme des Verfügungsanspruchs. Wenn schon vorliegend die Hauptsache durch das Eilverfahren zwangsläufig und unvermeidbar vorweggenommen werden muss – die einschlägige Fachtagung findet nur einmal (!) an den beiden Tagen statt –, so gilt dieser Zwang nicht in gleicher Weise für die Zahlungsansprüche, etwa für die Höhe der von der MAV geltend gemachten Hotelkosten.

3. Die Entscheidung über die Verpflichtung der Dienstgeberin zur Auslagenerstattung der MAV beruht auf § 12 Abs.1 S. 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 MAVO Speyer.
4. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde (§ 55 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG und §§ 567 ff. ZPO) beim KAG in Mainz binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses durch die Antragstellerin, über die der Vorsitzende abschließend allein entscheidet, wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.01.2019

Aktenzeichen: KAG Mainz M 20/18 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Caritasförderzentrum

-Kläger-

2. Caritas-Betriebsträgergesellschaft

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.01.2019 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Z. für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die klagende MAV wirksam einen Wirtschaftsausschuss gebildet hat oder ob gegen die Klägerin die Sperrwirkung von § 27b Abs. 2 i. V. m. § 27b Abs. 1 MAVO Speyer i. F. v. 01.01.2018 (im Folgenden: MAVO n.F.) greift, weil bereits vor dem 01.01.2018 eine Gesamtmitarbeitervertretung für die Einrichtungen der Beklagten nach der Alt-Regelung des § 24 MAVO gebildet war.

Die Gesamtmitarbeitervertretung ist nach Inkrafttreten der geänderten MAVO (am 01.01.2018) nicht aufgelöst worden, sondern hat ihre Aufgaben weiter fortgeführt.

Im Caritasförderzentrum St. LP. in L. sind mehr als 800 Mitarbeiter beschäftigt. Die Einrichtung wird überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand aufgrund von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern (fremd-)finanziert.

Die MAV des Caritasförderzentrums hat am 22.05.2018 beschlossen, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden und hat hierüber die Beklagte schon am Folgetag informiert. Daraufhin hat die Beklagte eingewendet, die örtliche MAV habe keinen Wirtschaftsausschuss bilden können, weil bereits eine Gesamtmitarbeitervertretung bestanden habe.

Diese Gesamtmitarbeitervertretung hat dann ihrerseits am 21.06.2018 einen Wirtschaftsausschuss gebildet.

Nach Auffassung der klagenden MAV habe die vor dem 01.01.2018 damals noch nur im Benehmen mit dem Dienstgeber gebildete Gesamtmitarbeitervertretung die Sperrwirkung von § 27b Abs. 1 MAVO n. F. nicht auslösen können. Das Amt der Gesamtmitarbeitervertretung habe mit Geltung der Neuregelungen der MAVO geendet. Damit habe sie, die klagende MAV, auch am 22.05.2018 einen Wirtschaftsausschuss bilden können. Dass rund ein Monat später die Gesamtmitarbeitervertretung dann ihrerseits einen Wirtschaftsausschuss gebildet habe, sei am

22.05.2018 noch unklar gewesen. Damit existierten zwei Wirtschaftsausschüsse, was nach den Regelungen der MAVO n.F. nicht unzulässig sei.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass sie, die Klägerin, für ihre Einrichtung einen Wirtschaftsausschuss gebildet hat, dem die Rechte aus § 27 b MAVO zustehen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

weil am 22.05.2018 eine Gesamtmitarbeitervertretung noch im Amt gewesen sei. In diesem Falle habe die örtliche MAV nicht auch noch einen zusätzlichen Wirtschaftsausschuss bilden können.

Entscheidungsgründe

Die Feststellungsklage ist – in der zuletzt gestellten Form – zulässig. Es besteht insbesondere ein Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO und der Antrag ist auch bestimmt genug i. S. v. § 253 Abs. 2 ZPO.

In der Sache ist das Feststellungsbegehren der MAV jedoch unbegründet.

Die klagende örtliche MAV des Caritasförderzentrums in L. konnte am 22.05.2018 nicht wirksam einen Wirtschaftsausschuss bilden. Zwar sieht § 27b MAVO n.F. jetzt die Errichtung eines „Wirtschaftsausschusses“ in den kirchlichen Einrichtungen des Bistums vor. Nach Abs. 1 dieser Bestimmung ist der Wirtschaftsausschuss bei der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der – was vorliegend nicht einschlägig ist – erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung angesiedelt. Dementsprechend konnte auch die Gesamtmitarbeitervertretung am 21.06.2018 die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses bei ihr beschließen, weil die sonstigen Voraussetzungen von § 27b Abs. 1 hierfür vorliegend unzweifelhaft erfüllt sind (Bei dieser eindeutigen Sach- und Rechtslage war die Gesamtmitarbeitervertretung auch nicht gem. § 9 Abs. 1 KAGO im vorliegenden Verfahren als weitere Beteiligte beizuladen). Unstreitig ist vorlie-

gend, dass bereits vor dem 01.01.2018 im Bereich der Beklagten eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet war, die auch nach Inkrafttreten der Neuregelungen der MAVO nach wie vor bestanden hat. Es gibt keine gesetzliche Norm in der MAVO n.F., dass durch eine teilweise Novellierung von Bestimmungen eine bestehende Gesamtmitarbeitervertretung automatisch aufgelöst ist, nur weil teilweise einzelne Regelungen durch eine Gesetzesnovellierung abgeändert wurden. Das hat selbst die klagende örtliche MAV vorliegend nicht behauptet, sondern lediglich die Rechtsauffassung vertreten, eine nach früheren gesetzlichen Regelungen gebildete Gesamt-MAV habe die Sperrwirkung von § 27b Abs. 1 MAVO n. F. nicht auslösen können. Diese Rechtsansicht findet im maßgeblichen Gesetzeswortlaut der MAVO keinerlei Stütze. Genau das Gegenteil ist der Fall. § 27b Abs. 2 MAVO n. F. bestimmt, dass ein Wirtschaftsausschuss in größeren örtlichen Einrichtungen nur gebildet werden kann, wenn – die sonstigen Voraussetzungen sind vorliegend unstreitig erfüllt – eine Gesamtmitarbeitervertretung „nicht vorhanden“ ist. Der klare Gesetzeswortlaut stellt somit allein darauf ab, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, also nicht existiert. Das war und ist im Streitverfahren aber gerade der Fall. Unstreitig hat es eine solche Gesamtmitarbeitervertretung bei der Beklagten sowohl vor dem 01.01.2018 also auch zeitlich danach gegeben.

Dieses Ergebnis einer objektiven Gesetzesauslegung gebietet nicht nur der eindeutige Gesetzeswortlaut von § 27b Abs. 2 MAVO n.F., sondern zudem auch § 56 Abs. 2 MAVO n.F. Danach bleiben bei Inkrafttreten der neuen Bestimmungen vorhandene Mitarbeitervertretungen für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. Der Gesetzgeber hat somit ausdrücklich die Kontinuität der am 01.01.2018 bestehenden Mitarbeitervertretungen gesetzlich verankert. Diese führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen u. a. von den Abschnitten III und IV der MAVO. Dort sind auch die Regelungen über die Gesamtmitarbeitervertretungen kodifiziert. Am 21.05.2018 war somit eine Gesamtmitarbeitervertretung vorhanden.

Bei dieser klaren und eindeutigen gesetzlichen Regelung der MAVO n.F., die objektiv in keiner Weise im Sinne der Rechtsauffassung der Klägerin ausgelegt werden kann, mag vorliegend dahin gestellt bleiben, ob die weitere Auffassung der Klägerin zutreffend wäre, dass im Bereich von § 27b MAVO auch in einzelnen Einrichtungen zusätzliche Wirtschaftsausschüsse bestehen können, falls – wie vorliegend – bei der Gesamtmitarbeitervertretung erst zeitlich später ein Wirtschaftsausschuss

gebildet worden ist. Dass in solch einem Fall die aufgrund eines komplizierten Willensbildungsprozesses, in dem alle betroffenen Mitarbeitervertretungen einzubeziehen sind, die Gesamtmitarbeitervertretung zeitlich nahezu keine praktische Chance hätte, das „Wettrennen“ mit einer örtlichen MAV des Zuerst Handelns gewinnen zu können, wäre dann noch einer weiteren Rechtsprüfung zu unterziehen.

Nach alledem konnte die Klage keinen Erfolg haben.

Die Entscheidung über die Tragung von Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 2 Satz 2 4. Spiegelstrich MAVO. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen über den Wirtschaftsausschuss bedingen eine Notwendigkeit einer gerichtlichen Klärung mit anwaltlicher Hilfe im vorgenannten Sinne.

Die Revision war angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zuzulassen. Die sogar ausdrücklich in § 56 Abs. 2 MAVO n.F. kodifizierte Rechtslage ist vorliegend zu eindeutig, als dass die Rechtssache noch eine grundsätzliche Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. 2 lit. a KAGO hätte.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 26/18 Sp -ewVfg-**

06.12.2018

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Caritasförderzentrum

- Antragstellerin -,

2. Caritas-Betriebsträgergesellschaft

- Antragsgegnerin -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 06.12.2018 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV vom 29. November 2018 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Dienstgeberin wird verurteilt, die Auslagen der MAV durch Beauftragung von Herrn Rechtsanwalt G. zu erstatten.**
- 3. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV ist die bei der Antragsgegnerin gebildete Mitarbeitervertretung. Die MAV verlangt vorliegend im Wege der einstweiligen Verfügung ihre Dienstgeberin zu verurteilen es zu unterlassen, bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 MAVO den Bereich Hausmeister in eine Tochtergesellschaft auszugliedern.

Die Antragsgegnerin ist eine Tochtergesellschaft des Caritasverbandes für die Diözese S.. Die Antragsgegnerin ist Trägerin des Caritas Förderzentrums St. LP. (im Folgenden: CFZ). Dessen Aufgabe besteht vornehmlich darin, Menschen mit Behinderungen mittels Förderung, Hilfe und Zuwendung ein sinnerfülltes und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Im CFZ sind knapp über 800 Mitarbeiter beschäftigt, die etwa 650 behinderte Menschen, vom Kind bis zum Greis, in diversen Bereichen betreuen. Zum Mitarbeiterkreis des CFZ zählen insgesamt 12 Hausmeister, die in dieser Einrichtung tätig sind.

Das CFZ ist ohne Änderung seines Betriebszweckes von organisatorischen Umgestaltungen im Caritasbereich des Bistums betroffen. In diesem Rahmen hat die Antragsgegnerin ihrerseits eine Tochtergesellschaft gegründet, die CSM GmbH, mit Sitz in S. (im Folgenden CServiceM). In diese neue CServiceM werden nach derzeitigem Stand 47 Mitarbeiter aus dem gesamten Caritasbereich des Bistums S. im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB eingegliedert, darunter insgesamt 29 Hausmeister. Vom CFZ sind davon die 12 Hausmeister betroffen, die in die CServiceM zum 1. Januar 2019 übergeführt werden sollen. Die restlichen Hausmeister kommen aus insgesamt 15 anderen Einrichtungen des Caritasbereichs S.

Die Antragsgegnerin hat nach ihrem eidesstattlich versicherten Sachvortrag die Umstrukturierung und Umgestaltung, insbesondere die Zentralisierung der Managementbereiche, der Hausmeister und der Hauswirtschaftsdienste in die CServiceM von Beginn an u.a. im Rahmen von § 27 a MAVO mit der bestehenden Gesamtmitarbeitervertretung kommuniziert, diskutiert und abgesprochen, nicht jedoch mit der MAV des CFZ.

Die antragstellende MAV des CFZ ist der Auffassung, sie sei gem. § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO an der geplanten Ausgliederung der 12 Hausmeister des CFZ in die neue CServiceM zu beteiligen. Ohne ihre Zustimmung – sie wurde unstrittig von der Antragsgegnerin nicht eingeholt – dürfe der Bereich Hausmeister nicht in die neue CServiceM überführt werden. Wegen Verletzung ihres einschlägigen Mitbestimmungsrechts habe die Antragsgegnerin die geplante Maßnahme zu unterlassen. Zudem sei davon auszugehen, dass die Hausmeister später auf Dauer als Leiharbeitnehmer wieder im CFZ eingesetzt würden, was im kirchlichen Bereich unzulässig sei.

Die Antragstellerin beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, es zu unterlassen, den Bereich der Hausmeister in eine Tochtergesellschaft auszugliedern, bevor die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO Bistum Speyer erteilt oder durch kirchenarbeitsgerichtliches Verfahren ersetzt worden ist.

Die Antragsgegnerin – sie begehrt Antragszurückweisung – hält das Verlangen der MAV für unzulässig und unbegründet. Es bestehe hierfür weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund. Da alle Hausmeister einer Vielzahl von Einrichtungen in gleicher Weise und mit den identischen Auswirkungen von dem Betriebsübergang betroffen seien, sei die GesamtMAV zuständig, nicht jedoch die MAV der einzelnen Einrichtung des CFZ. Auch lägen die gesetzlichen Voraussetzungen von § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO nicht vor, weil die betroffene Anzahl von 12 Hausmeistern des CFZ angesichts des Einrichtungszweckes weder von ihrer Funktion noch von ihrer Anzahl her einen „wesentlichen“ Teil im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO bilde. Auch läge keine Änderung des Arbeitseinsatzes der Hausmeister vor, weil sich deren Tätigkeiten weder inhaltlich noch vom Ort der Arbeitserbringung her veränderten. Die betroffenen 12 Hausmeister sollen im Rahmen eines Dienst- bzw. Werkvertrages mit den gleichen Tätigkeiten im CFZ eingesetzt werden; unzulässige Leiharbeit werde auf keinen Fall vorliegen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragsschrift vom 29.11.2018 – Eingang beim kirchlichen Arbeitsgericht am 30.11.2018 – nebst Anlagen sowie auf den Erwidierungsschriftsatz des Antragsgegners vom 05.12.2018 nebst beigefügter eidesstattlicher Versicherung Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das konkrete Rechtsbegehren der antragstellenden MAV zumindest keinen Verfügungsanspruch für eine Eilmaßnahme auf Untersagung der Ausgliederung von 12 Hausmeistern des CFZ gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor mit dem Verlangen der MAV, der Dienstgeberin zu untersagen, ohne ihre Zustimmung nach § 33 Abs. 1 MAVO in der Dienststelle Maßnahmen im Sinne von 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO vorzunehmen. Für das darauf basierende Unterlassungsbegehren ist das kirchliche Arbeitsgericht zuständig (vgl. § 33 Abs. 4 MAVO).
2. Der Unterlassungsanspruch ist zulässig. Insbesondere ist der Antrag bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 ZPO, weil die Antragsgegnerin bei Stattgabe des Antrags genau erkennen kann, was sie zu unterlassen hat; es handelt sich auch um keinen unbegründeten Globalantrag.
3. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet nach § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und stets ohne mündliche Verhandlung, unabhängig davon, ob es dem Verlangen stattgibt oder nicht. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist gem. § 52 Abs. 1 KAGO auch vor dem KAG das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines

Verfügungsgrundes; beide müssen glaubhaft gemacht werden (vgl. im Einzelnen Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rzn. 19 bis 21).

4. In der Sache fehlt es jedenfalls an einem Verfügungsanspruch der Antragstellerin für eine Unterlassungsverfügung.

Nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO bedarf die Dienststelle der vorherigen Zustimmung ihrer MAV bei Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen. Die Dienstgeberin kann eine solche Maßnahme gem. § 33 Abs. 1 MAVO nur mit der „vorherigen“ Zustimmung durch die MAV durchführen. Zur Durchsetzung der gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen jedenfalls in Form eines vorherigen Zustimmungserfordernisses kommt ein Unterlassungsanspruch gegen mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Dienstgebers in Betracht (vgl. LAG Köln, 24.8.2018 – 9 TaBV 7/18, NZA-RR 2018, 659), der sich auch vor dem sachlich zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht durchsetzen lässt (KAG Mainz, 30.05.2010 – M 15/10 Mz).

Die Unterlassungsverfügung setzt beim Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes sowohl als Leistungsverfügung wie auch als Sicherungsverfügung beim Verfügungsgrund stets eine umfassende Interessenabwägung voraus. Dabei sind das Gewicht des drohenden Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme für den Dienstgeber einerseits und für die MAV/Belegschaft andererseits gegeneinander abzuwägen. Das Ergebnis der bloß summarischen Prüfung steht in der Regel in Wechselwirkung mit den widerstreitenden Interessen: Bei klar gegebenem mitbestimmungswidrigem Verhalten des Dienstgebers werden regelmäßig schon geringfügige Beeinträchtigungen der MAV für die Bejahung des Verfügungsgrundes ausreichen. Bei weitgehend ungeklärter Sach- und Rechtslage sind die Anforderungen deutlich erhöht, so dass eine Gesamtabwägung eher gegen eine Verfügung ausfällt. Je zweifelhafter die Rechtslage ist, desto weniger kann eine einstweilige Verfügung

ergehen (LAG Düsseldorf, 9-1-2018 – 3 TaBVGa 6/17, NZA-RR 2018, 368). Das gilt insbesondere dann, wenn durch das Eilverfahren schon der eigentliche Anspruch ganz oder teilweise endgültig geklärt werden soll, wenn also das Hauptsacheverfahren (weitgehend) überflüssig wird, weil schon im Eilverfahren vollendete Tatsachen geschaffen werden sollen. Auch Dauer und Intensität des Eingriffs gilt es mit abzuwägen.

Bei Anwendung dieser Grundsätze rechtfertigt das Rechtsbegehren der antragstellenden MAV im Streitfalle die begehrte Untersagung nicht, weil erhebliche Zweifel bestehen, ob der MAV das von ihr reklamierte Mitbestimmungsrecht tatsächlich zusteht.

Unzweifelhaft betrifft die beabsichtigte Ausgliederung nicht das gesamte CFZ, sondern nur Teile davon, und zwar nur den Bereich der 12 Hausmeister. Bei einem Teilbereich besteht nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO das Zustimmungserfordernis nur, wenn „wesentliche“ Teile der Einrichtung von der Maßnahme betroffen sind. Im Rahmen der Definition eines wesentlichen Betriebsteils ist in erster Linie eine quantitative Betrachtung anzustellen. In dem Teilbereich muss ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft der Dienststelle beschäftigt sein (BAG, 9.11.2010 – 1 AZR 708/09, NZA 2011, 466; BAG, 23.2.2012 - 2 AZR 773/10, NZA 2012, 992). Dabei ist auf die Arbeitnehmer des Gesamtbetriebes abzustellen (vgl. dazu BAG NZA 2011, 466). Maßgebend sind hier die Zahlenwerte von § 17 Abs. 1 KSchG, es müssen danach 5 % der Arbeitnehmer der Dienststelle von der Ausgliederung betroffen sein (Schmitz in Eichstätter Komm zur MAVO, 2. Aufl. § 36 MAVO Rz. 121 m.w.N.). Dieser Zahlenwert ist vorliegend ganz erheblich unterschritten. Unabhängig von der Anzahl der in diesem Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer könnte andererseits die Annahme eines wesentlichen Betriebsteils allenfalls gerechtfertigt sein, wenn bei einer qualitativen Betrachtung der Betriebsteil wirtschaftlich oder organisatorisch für die Dienststelle von erheblicher Bedeutung ist (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 36 Rz 151; offengelassen von BAG, NZA 2011, 466, ob hierauf überhaupt abgestellt werden darf). Eine solche Schlüsselposition erfüllen die 12 eingesetzten Hausmeister im CFZ im Hinblick auf den Gesetzeswortlaut von

§ 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO nicht, da der Hausmeisterdienst die caritativ ausgerichtete Zweckverfolgung des CFZ nicht wesentlich prägt.

Völlig unklar ist zudem, ob die antragstellende MAV überhaupt der richtige Ansprechpartner für die Dienstgeberin ist. Von der Umstrukturierung ist nicht nur der Hausmeisterdienst des CFZ betroffen, sondern auch der von 15 weiteren Einrichtungen im Caritasbereich des Bistums S.. Allein dies spricht eher gegen die Zuständigkeit der einzelnen MAVen in den örtlichen Einrichtungen, sondern – wie von der Antragsgegnerin auch betrieben – für die Zuständigkeit der GesamtMAV. Der neuen Struktur liegt ein dienststellenübergreifendes einheitliches Konzept zugrunde, das nicht etwa auf spezifische Eigenheiten gerade der Hausmeister des CFZ bei deren ins Auge gefassten Überführung in die CServiceM Bedacht nehmen muss, so dass es angezeigt wäre, dass gerade die örtliche MAV eine eigene Dienstvereinbarung im Sinne von § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO abschließen soll, um den örtlich unterschiedlichen Gegebenheiten und Besonderheiten gerecht werden zu können. Die Einheitlichkeit der Betroffenheit aller Hausmeister spricht vorliegend eher für die Zuständigkeit der GesamtMAV.

Angesichts der im Eilverfahren anzustellenden Gesamtschau gibt es vorliegend allenfalls geringe Anhaltspunkte für die Annahme eines Verfügungsanspruchs der Antragstellerin.

Da die Antragstellerin in dem vorliegenden komplizierten Rechtsgebiet allerdings anwaltlicher Hilfe bedarf, hat die Dienstgeberin gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich, MAVO die erforderlichen Kosten für die Hinzuziehung von Herrn RA G. der MAV zu erstatten.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde (§ 55 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG und §§ 567 ff. ZPO) beim KAG in Mainz binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses durch die Antragstellerin, über die der Vorsitzende abschließend allein ohne mündliche Verhandlung entscheidet, wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 18/18 Tr**

23.10.2018

B E S C H L U S S

- 1. Das Verfahren wird nach Klagerücknahme gemäß § 29 KAGO eingestellt.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

Nach § 29 Satz 1 KAGO kann die Klage jederzeit zurückgenommen werden. Eine Zustimmung des Beklagten ist in § 29 KAGO nicht vorgesehen, so dass hier die Klagerücknahme "jederzeit" möglich ist (Schwab in Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Auflage). Danach bestimmt der Kläger, ob und ggf. in welchem Umfang er ein Klagebegehren einleitet, modifiziert oder auch zurücknimmt. Dies gilt erst Recht, wenn - wie hier - noch keine mündliche Verhandlung stattgefunden hat. Allein der Kläger bestimmt im vorliegenden Fall, ob er eine beabsichtigte korrigierende Rückgruppierung (mit Zustimmung der MAV nach den einschlägigen Vorschriften der MAVO) weiter durchführen oder von dieser Maßnahme Abstand nehmen will.

In diesem Fall schreibt § 29 Satz 2 KAGO zwingend vor, dass dann das Verfahren durch Beschluss des Vorsitzenden einzustellen "ist". Ein Ermessens-, Beurteilungs- oder sonstiger Entscheidungsspielraum steht dem Gericht bei der Verfahrenseinstellung nicht zu. Spätestens jetzt endet die Rechtshängigkeit des Verfahrens, sofern man dem Einstellungsbeschluss mehr als nur deklaratorische Bedeutung beimessen sollte.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben, weil die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür nicht vorliegen (vgl. insb. § 567 Abs. 2 ZPO).

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

Verkündet laut Protokoll am 02.10.2018

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/18 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Jugendwerk

- Klägerin -

2. Kath. Verein

- Beklagter -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 02.10.2018 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und D. für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Fragen, ob der beklagte Dienstgeber es unterlassen muss, die MAV in der Ausübung ihres Amtes zu behindern durch die Umsetzung eines freigestellten MAV-Mitglieds innerhalb der Einrichtung und ob der Dienstgeber verpflichtet ist, ein Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Umsetzung des MAV-Mitglieds wegen Eingruppierung und Versetzung durchzuführen.

Der beklagte Verein beschäftigt im Jugendwerk S. in L. ca. 350 Mitarbeiter. Von den 11 MAV-Mitgliedern sind zwei zu jeweils 50 % einer Vollzeitkraft von ihren dienstlichen Verpflichtungen zur Wahrnehmung von MAV-Aufgaben dauerhaft freigestellt, darunter das im Frühjahr/Sommer 2017 neu gewählte MAV-Mitglied D.. Die MAV hat im Dezember 2017 beschlossen, neben dem mit 50 % einer Vollzeitkraft freigestellten MAV-Vorsitzenden auch das MAV-Mitglied D. in dem gleichen Umfang zusätzlich dauerhaft freizustellen, was auf Antrag der MAV ab dem 01.03.2018 geschehen ist.

Frau D. ist seit dem Jahr 2006 gemäß Arbeitsvertrag vom 29.09.2006 als „Verwaltungsangestellte“ beim Beklagten beschäftigt mit 35 Stunden pro Woche. Zuletzt war sie als Sachbearbeiterin in der Personalabteilung eingesetzt. Im Hinblick auf die gewährte Freistellung hat der Beklagte Frau D. innerhalb der Einrichtung in den Empfangsbereich umgesetzt und ihr dort andere Verwaltungsaufgaben übertragen. Die Umsetzung hat der Beklagte damit begründet, die verbleibende restliche Arbeitszeit von Frau D. habe nicht mehr ausgereicht, ihre bisher verrichteten Verwaltungstätigkeiten, die oft Terminalsachen gewesen seien, in der Personalabteilung ausreichend erledigen zu können.

Im vorliegenden Verfahren klagt die MAV der Einrichtung und macht geltend, sie werde in der Ausübung ihres Amtes behindert, weil ihr MAV-Mitglied D. allein und ausschließlich - was unstreitig ist – im Zusammenhang mit der gewährten Freistellung innerhalb der Einrichtung einen neuen Arbeitsplatz zugewiesen bekommen habe. Dies sei eine Versetzung, die ihrer Zustimmung bedurft hätte, weil es sich bei

der neuen Tätigkeit von Frau D. im Empfangsbereich im Verhältnis zu deren bisherigen Aufgabenstellungen in der Personalabteilung um eine vergütungsgruppenmäßig niedriger zu bewertende Position handele. Dies ergebe sich aus dem Entwurf einer Stellenbeschreibung, die die Klägerin als Anlage K3 der Klageschrift zur Gerichtsakte gereicht hat. Daher stelle die Versetzung eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung des MAV-Mitglieds dar. Diese beeinträchtige auch sie als Gremium, weil jeder Mitarbeiter der Einrichtung fürchten müsse, berufliche Nachteile zu erleiden, falls er MAV-Aktivitäten wahrnehme.

Wegen der geänderten Tätigkeit müsse der Dienstgeber eine neue Eingruppierung gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO vornehmen, was der Beklagte bisher vermieden habe.

Die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, es zu unterlassen, sie, die Klägerin, dadurch in der Ausübung ihres Amtes zu behindern, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung Frau D. von ihrem Arbeitsplatz in der Personalabteilung und der Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin mit Wirkung ab dem 01.03.2018 an den Arbeitsplatz Empfang/Anmeldung und eine entsprechende Tätigkeit als Angestellte in der Anmeldung/dem Empfang versetzt wird.
2. den Beklagten zu verurteilen, ihre Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO Bistum Speyer im Zusammenhang mit der zum 01.03.2018 erfolgten Versetzung der Mitarbeiterin D. von der Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin zur Tätigkeit als Angestellte im Empfangsbereich/der Anmeldung nachzuholen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach seiner Auffassung sei die Umsetzung von seinem Direktionsrecht gedeckt. Die Mitarbeiterin werde nach wie vor vertragsgemäß als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Frau D. habe nicht die Tätigkeiten übertragen bekommen, die die MAV in der Klageschrift angegeben habe, da der Entwurf der Stellenbeschreibung nicht

zum Tragen gekommen sei. Vielmehr seien der Mitarbeiterin erweiterte und qualifiziertere Tätigkeiten übertragen worden, die deren vertraglich festgelegten Vergütungsgruppe entsprächen. In der Sache bestehe auch kein Unterlassungsanspruch der MAV, weil sich die MAV hier letztlich eines Anspruchs berühme, der allenfalls dem MAV-Mitglied D. auf individualrechtlicher Ebene als Arbeitnehmerin zustehe. Weder die MAV noch Frau D. würden in irgendeiner Weise bei der Wahrnehmung von MAV-Aufgaben beeinträchtigt. Auch liege keine Benachteiligung im Sinne von § 18 MAVO vor. Frau D. habe keinen arbeitsvertraglichen Anspruch, gerade und ausschließlich mit ihren bisherigen Tätigkeiten in der Personalabteilung beschäftigt werden zu müssen. Sie werde nach wie vor auch hinsichtlich ihrer Eingruppierung vertragsgemäß beschäftigt.

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 erkennenden Gericht vom 02.10.2018 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der der Hintergrund letztlich das Verlangen der MAV ist, dem Dienstgeber zu untersagen, die MAV bei der Ausübung ihres Amtes zu behindern und zudem eine neue Eingruppierungsentscheidung vorzunehmen. Da die MAV mit ihrem Antrag zu 1) einen Verstoß durch den Dienstgeber im kollektivrechtlichen Bereich geltend macht, ist für diese Streitfrage das kirchliche Arbeitsgericht zuständig. Dass die Klägerin in der Sache ggf. einen - jedenfalls aus Sicht des Dienstgebers - individualrechtlichen Anspruch des einzelnen MAV-Mitglieds verfolgt, ändert an der Zuständigkeit nichts. Der rechtliche Charakter bedarf bei der Zuständigkeit keiner Prüfung, weil die Klägerin ihr Begehren auf ihren Status als kollektivrechtliches Organ

stützt. Das allein reicht für die Bejahung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts aus. Ob der auf die Organstellung gestützte Unterlassungsanspruch tatsächlich besteht, ist eine Frage seiner Begründetheit.

Für die begehrte Beteiligung im Zusammenhang mit einer Neueingruppierung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO im Antrag zu 2) ist das angerufene Gericht ohnehin gem. § 33 Abs. 4 MAVO zuständig.

2. In der Sache ist die Klage insgesamt unbegründet.

a) Der von der MAV vorliegend verfolgte Unterlassungsanspruch ist - unabhängig davon, wo er rechtlich hergeleitet wird - nicht gegeben. Nach § 18 Abs. 1 MAVO dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Vorschrift bezweckt einen umfassenden Schutz der MAV als Gremium einerseits und ihrer einzelnen Mitglieder andererseits. Diejenigen Arbeitnehmer der Einrichtung, die sich in einer MAV engagieren und damit häufig und trotz des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit in einen Konflikt mit ihrem Dienstgeber zu geraten drohen, sollen wegen der Übernahme dieses Ehrenamtes nicht auch noch einen Nachteil erleiden.

Im Streitfall ist unstreitig, dass das MAV-Mitglied D. allein deswegen innerhalb der Einrichtung auf einen neuen Arbeitsplatz unter Zuweisung von neuen Aufgaben umgesetzt worden ist, weil sie mit 50 % einer Vollzeitstelle, also für sie überwiegend, dauerhaft von ihren Arbeitspflichten zur Wahrnehmung von MAV-Aufgaben gem. § 15 Abs. 3 MAVO freigestellt worden ist. Selbst wenn man mit der MAV davon ausgeht, diese Arbeitgebermaßnahme sei unter Missachtung von Sinn und Zweck der gesetzlich zulässigen und vom Dienstgeber gewährten Freistellungsregelungen als unzulässige Maßregelung (vgl. § 612a BGB) nicht gerechtfertigt, so mag dadurch zwar auch die MAV als Gremium beeinträchtigt worden sein. Sie meint nicht zu Unrecht, zukünftig würden sich nur noch schwerlich Mitarbeiter der Einrichtung in der MAV engagieren, weil sie Nachteile im arbeitsrechtlichen Individualbereich fürchten müssen. Ein auf § 18 MAVO (mit-)hergeleiteter Unterlassungsanspruch steht jedoch nicht der MAV als Gremium

zu, sondern dem aus Sicht der Klägerin benachteiligten MAV-Mitglied. Es handelt sich in der Sache um einen Beschäftigungsanspruch von Frau D., den sie im Streitfalle persönlich sowohl in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerin (individualrechtlich) als auch wegen des direkten Bezugs zu ihrer MAV-Tätigkeit als MAV-Mitglied (kollektivrechtlich) geltend machen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 (NZA 2014, 803) entschieden, dass bei einer unberechtigten Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds im Zusammenhang mit seiner Betriebsratstätigkeit ein entsprechender Beseitigungsanspruch nicht dem Gremium, sondern wegen des individualrechtlichen Bezugs einer Abmahnung dem einzelnen Betriebsratsmitglied persönlich zusteht. Dieses allein muss entscheiden, ob und wie es auf die Abmahnung reagiert. Diese Grundsätze sind auch auf den vorliegenden Fall zu übertragen. Auch vorliegend geht es um den eigenen Anspruch der Mitarbeiterin D. auf ermessensfehlerfreie Ausübung des Direktionsrechts durch ihren Dienstgeber. Was für eine individualrechtliche Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds gilt, trifft in gleicher Weise auch zu auf eine individualrechtliche Umsetzung/Versetzung einer Arbeitnehmerin, die MAV-Mitglied der Einrichtung ist. Sie allein entscheidet, ob und wie sie auf die Maßnahme reagiert und ist nicht etwa gehalten, sich einer denkbar möglichen Mehrheitsentscheidung des Gremiums beugen zu müssen. Damit steht aber generell der MAV als Gremium keine eigene Klagebefugnis zu.

Zudem scheidet vorliegend ein Unterlassungsanspruch letztlich auch daran, dass die Maßnahme der Umsetzung bereits seit mehreren Monaten vom Beklagten wenn auch mittels einer vorläufigen Regelung i. S. v. § 33 Abs. 5 MAVO tatsächlich realisiert und vollzogen ist. Im Wege einer Leistungsklage käme allenfalls ein Anspruch auf Rückgängigmachung der Maßnahme in Frage, aber nicht mehr die (in die Zukunft gerichtete) Unterlassung der Versetzung.

Dass die MAV als Gremium oder auch das MAV-Mitglied D. in der Wahrnehmung ihrer einzelnen MAV-Aufgaben in irgendeiner Weise durch die Umsetzung unmittelbar betroffen oder beeinträchtigt werden, hat die MAV nicht vorgetragen, dafür gibt es auch keinerlei Anhaltspunkte.

b) Auch der Klageantrag zu 2) ist unbegründet.

Die MAVO gewährt der MAV kein Initiativrecht, eine Neueingruppierung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO für eine Mitarbeiterin der Einrichtung beim Dienstgeber anzustoßen und zu verlangen. Lediglich „die Entscheidung des Dienstgebers“, also der umgekehrte Fall, bedarf nach dem Einleitungssatz von Abs. 1 dieser Norm ihrer Zustimmung.

Nach dem Sachvortrag der MAV ist vorliegend auch nicht davon auszugehen, dass ihr bezüglich der Arbeitnehmerin D. bei der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit ein Zustimmungsrecht nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zusteht. Nach der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 15.12.2017 – M 02/2017, der die Kammer aus Gründen einheitlicher Rechtsanwendung folgt, ist es prozessual generell Aufgabe der MAV, das Vorliegen einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO darzulegen. Das gilt jedenfalls auch zur Überzeugung der Kammer dann, wenn – und so ist es auch im vorliegenden Verfahren – die MAV dazu im Stande ist, weil die fragliche Mitarbeiterin selbst Mitglied der MAV ist und die MAV damit aus eigener Anschauung und unmittelbarer Sachnähe die prozessuale Darlegungslast für eine niedriger zu bewertende Tätigkeit erfüllen kann. Dem ist die MAV im vorliegenden Verfahren in keiner Weise nachgekommen. Sie hat sich in ihrer Klageschrift zur Darstellung der neuen Tätigkeiten von Frau D. auf den Entwurf einer Stellenbeschreibung berufen, der nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag des Beklagten nie in Kraft getreten ist. Vielmehr hat der Beklagte anlässlich der Übertragung der neuen Aufgaben und der räumlichen Umsetzung von Frau D. in den Empfangsbereich diese erweiterten und qualifizierteren Verwaltungstätigkeiten übertragen. Diese hat der Beklagte in seinem Erwidierungsschriftsatz ins Einzelne gehend geschildert. Inwiefern sich daraus eine niedriger zu bewertende Tätigkeit in Bezug auf die bisherige Tätigkeit von Frau D. in der Personalabteilung ergeben soll, hat die Klägerin auch nicht ansatzweise vorgetragen. Sie hat in der Klageschrift lediglich eine entsprechende Rechtsbehauptung aufgestellt und den Entwurf einer Stellenbeschreibung zur Akte gereicht, der nie in Kraft gesetzt wurde. Eine Subsumtion und ein fundierter Vergleich zwischen alter und neuer Tätigkeit ist hier für das Gericht nicht möglich.

Nach alledem war die unbegründete Klage insgesamt abzuweisen.

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

Die Entscheidung über den Auslagenersatz beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 02.10.2018

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/18 Sp

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Kath. Verein

- Kläger -

2. MAV Jugendwerk

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 02.10.2018 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und D. für Recht erkannt:

- 1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin B. als Verwaltungsangestellte wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Der Kläger wird verurteilt, im vorliegenden Verfahren die MAV von den Kosten für eine Beratung durch Herrn Rechtsanwalt G., F., freizustellen. Eine weitergehende Freistellungsverpflichtung besteht mangels Notwendigkeit nicht.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Einstellung der neueingestellten Verwaltungsangestellten B..

Der Kläger ist Rechtsträger des Jugendwerks S., das ein Träger der Jugendhilfe ist. Der Kläger hat nach wiederholter Ausschreibung Frau B. als Mitarbeiterin in der Verwaltung gewinnen können. Mit Schreiben vom 20.04.2018 hat der Kläger die Zustimmung der MAV zur Einstellung von Frau B. mit einem Deputat von 30 Wochenstunden als Mitarbeiterin in der Verwaltung beantragt. Diesem Antrag hat die MAV ihre Zustimmung verweigert, weil sie darin die Perpetuierung eines Verstoßes gegen § 18 MAVO durch den Kläger sieht. Ein Einigungsgespräch vom 03.05.2018 blieb ergebnislos. Die Beklagte hat am Montag, dem 07.05.2018, ihre Zustimmung verweigert.

Hintergrund der Verweigerungshaltung der MAV ist der Umstand, dass das MAV-Mitglied D. anlässlich der dauerhaften Gewährung einer Freistellung von ihren dienstlichen Tätigkeiten für die Wahrnehmung von MAV-Tätigkeiten von ihrem bisherigen Arbeitsplatz in der Personalabteilung unter Übertragung anderer Verwaltungstätigkeiten in den Empfangsbereich umgesetzt worden ist. Frau B. sollte zukünftig mit den bisher von Frau D. verrichteten Tätigkeiten in der Personalabteilung betraut werden. Die MAV sieht darin einen Verstoß gegen § 18 MAVO. Eine Besetzung dieser Position mit der neueingestellten Frau B. könnte als Verfestigung der mitarbeitervertretungswidrigen Maßnahme angesehen werden. Ihre neue Einstellung sei geeignet, erheblichen Unfrieden in der Einrichtung zu stiften.

Nach Auffassung des Klägers habe die MAV zu Unrecht ihre Zustimmung zur Einstellung von Frau B. verweigert, weil keine der in § 34 Abs. 2 MAVO genannten zulässigen Verweigerungsgründe auch nur ansatzweise vorlägen. Weder verstoße die Einstellung gegen ein Gesetz oder eine kircheneigene Ordnung noch sei der Verdacht begründet, die Bewerberin würde durch ihr Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung stören.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau B. zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Einstellung gegen das Gesetz und eine kircheneigene Ordnung i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO, weil die Ausübung des Direktionsrechts durch den Dienstgeber gegenüber dem MAV-Mitglied D. rechtsmissbräuchlich gewesen sei und dieser die Stelle unter Verstoß gegen § 18 MAVO verfügbar gemacht habe.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift nebst den beigefügten Anlagen sowie auf den Erwidierungsschriftsatz der Beklagten vom 12.06.2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der MAVO Speyer i. S. v. § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO. Danach bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der MAV, was vorliegend nicht geschehen ist, so dass das kirchliche Arbeitsgericht gem. § 33 Abs. 4 MAVO zur ersetzenden Entscheidung berufen ist.

In der Sache ist die Klage begründet. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin B. ist durch das angerufene Gericht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend unberechtigt ist.

Nach § 34 Abs. 2 MAVO kann die MAV die Zustimmung zu einer Einstellung nur unter den dort genannten einzelnen Regelungen verweigern. Diese Zustimmungsverweigerungsgründe sind abschließend, nicht erweiterbar und insbesondere finden keine außerhalb der MAVO bestehende für andere Bereiche geltende ähnliche Regelungsgegenstände (z. B. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) analoge Anwendung. So

enthält die MAVO in § 34 Abs. 2 nicht etwa den weiten Katalog von § 99 Abs. 2 BetrVG. Schon der Wortlaut von § 34 Abs. 2 MAVO ist insoweit eindeutig, wonach die MAV die Zustimmung „nur verweigern kann, wenn“ ... (vgl. Sroka in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 34 Rz 26).

Ein Verweigerungsgrund von § 34 Abs. 2 MAVO liegt vorliegend offensichtlich nicht vor.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund wegen Verstoßes gegen ein Gesetz i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist nur dann gegeben, wenn die Maßnahme selbst, also die Einstellung, gegen ein Gesetz oder eine sonstige Norm verstößt. Die durch die Einstellung verletzte Norm muss die Einstellung als solche untersagen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund ist nur gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (BAG NZA 2005, 424; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 34, Rz 60 und Rz 61 mit näher genannten Einzelfällen). Es reicht also nicht aus, dass nur irgendein weiteres hinter der Einstellung liegendes Motiv die MAV zur Verweigerung der Einstellung motiviert hat. Das ist vorliegend aber der Fall, weil die beklagte MAV in der Einstellung von Frau B. eine Perpetuierung des Verstoßes gegen § 18 MAVO durch den Dienstgeber sieht, indem die neueingestellte Frau B. – unstreitig – auf dem bisherigen Arbeitsplatz des umgesetzten MAV-Mitglieds D. eingesetzt wird.

In gleicher Weise liegt auch kein Verstoß gegen irgendeine kircheneigene Ordnung oder ein sonstiges geltendes Recht vor, weil eine dort enthaltene Bestimmung die Einstellung eines bestimmten Mitarbeiters gerade im kirchlichen Bereich untersagt und sie verhindern will. Solche Gründe hat die MAV vorliegend nicht angeführt. Sie liegen in der Person der Frau B. auch offensichtlich nicht vor. Die Zustimmungsverweigerung der MAV - mag ihr Motiv auch nachvollziehbar sein - findet jedenfalls in § 34 Abs. 2 MAVO keinerlei Stütze. Hinzu kommt, dass die neu eingestellte Frau B. nicht auf einem konkret bestimmten Arbeitsplatz, sondern nur allgemein „als Verwaltungsangestellte“ vom Kläger eingestellt worden ist. Ob der Dienstgeber sein Direktionsrecht gegenüber dem MAV-Mitglied D. rechtsmissbräuchlich ausgeübt hat oder nicht, mag an anderer Stelle entschieden werden, aber nicht im Rahmen von § 34 Abs. 2 MAVO.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Die Entscheidung über die Auslagenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 1, 4. Spiegelstrich MAVO. Nach letzterer Bestimmung trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der MAV entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben „erforderlichen“ Kosten. Zu den erforderlichen Kosten gehören u. a. auch die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte der MAV durch einen Bevollmächtigten notwendig ist. Voraussetzung ist danach die „Notwendigkeit“ einer Prozessvertretung durch einen Bevollmächtigten. Eine Notwendigkeit in diesem Sinne besteht, wenn eine vernünftige und kostenorientierte Partei sie als sachdienlich ansehen darf. Insoweit steht der MAV ein eigener Beurteilungsspielraum zu, der vom Gericht nur auf Grenzüberschreitung zu überprüfen ist. Ein kleinlicher Maßstab ist hier nicht angebracht. Allerdings muss es tatsächlich um echte Rechts- und Tatsachenprobleme gehen, die einen anwaltlichen Beistand zumindest zweckmäßig erscheinen lassen (vgl. Schwab, Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Rz 25 in Schwab/Weth, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 5. Auflage). Im Streitfalle war eine Gebühr für ein erstes Beratungsgespräch durch einen Rechtsanwalt (§ 34 Abs. 1 RVG) notwendig. Da unzweifelhaft die neueingestellte Mitarbeiterin B. auf dem bisherigen Arbeitsplatz des MAV-Mitglieds D. eingesetzt wird, muss es der MAV aus ihrer Sicht zugebilligt werden, diesen Tatbestand auch im streitgegenständlichen Zusammenhang fachmännisch prüfen zu lassen. Da vorliegend die Rechtslage allerdings klar und eindeutig ist und zweifelsfrei objektiv auch nicht unterschiedlich beurteilt werden konnte, wäre es die Aufgabe des Prozessbevollmächtigten der MAV gewesen, seine Mandantschaft im Innenverhältnis über die wahre offensichtliche Rechtslage aufzuklären. Dann hätte die MAV das vorliegende Verfahren nicht betreiben können. Wegen der bestehenden Offensichtlichkeit sind daher weitergehende Kosten vom Dienstgeber nicht zu tragen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 22.05.2018

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 01/18 Sp**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

-Kläger-

2. CV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 22.05.2018 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin von Auslagen im vorliegenden Verfahren, insbesondere durch die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten freizustellen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch um einen Unterlassungsanspruch der MAV auf Behinderung ihrer Tätigkeit durch die beklagte Dienstgeberin durch die Erteilung einer Abmahnung gegenüber einem MAV-Mitglied.

Der Vorsitzende der klagenden MAV hatte für den 19.10.2017 die beiden anderen MAV-Mitglieder zu einer MAV-Sitzung um 09:00 Uhr eingeladen. Diese Sitzung war aus Rücksicht auf die Dienstgeberin bereits zweimal verschoben worden.

Die Dienstgeberin hat zeitlich parallel dazu den stellvertretenden MAV-Vorsitzenden, Herrn M., zur Teilnahme an einer Teilhabekonferenz aufgefordert, auf der er als koordinierende Bezugsperson seinen Klienten Wiederkehr um 08:55 Uhr vorstellen sollte. Wegen dieser Terminskollision informierte die MAV den Einrichtungsleiter über die anberaumte MAV-Sitzung und bat ihn, der ständige Vertreter der Einrichtung könne an Stelle von Herrn M. den Klienten auf der Teilhabekonferenz vorstellen. Herr M. nahm an der MAV-Sitzung teil und nicht an der Teilhabekonferenz.

Unter dem 30.10.2017 – Herrn M. übergeben am 09.11.2017 – erteilte die Dienstgeberin Herrn M. eine schriftliche Abmahnung wegen dessen Fernbleibens von der Teilhabekonferenz. Auf den Inhalt des Abmahnschreibens (Blatt 11 der Akte) wir hiermit Bezug genommen.

Im vorliegenden Verfahren hat die MAV zunächst mehrere Unterlassungs- und Hilfsanträge auf Unterlassung geltend gemacht, mit der Begründung, die Abmahnung sei unberechtigt und behindere die MAV in der Ausübung ihrer Amtstätigkeit. Herr M. sei verpflichtet gewesen, an der MAV-Sitzung teilzunehmen. Deshalb dürfe die Dienstgeberin ihn nicht abmahnen. Die unberechtigte Dienstgebermaßnahme betreffe letztlich auch die MAV als Gremium.

Die MAV beantragt zuletzt,

die Beklagte zu verurteilen es zu unterlassen, die Klägerin dadurch in der Ausübung ihres Amtes zu behindern, dass deren Mitglied, Herr M., eine Abmahnung wegen der Teilnahme an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung am

19.10.2017 von 09:00 Uhr bis 10:15 Uhr erteilt und in die Personalakte aufgenommen worden ist.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält die Klage für unbegründet, weil es letztlich um einen Individualanspruch aus dem Arbeitsverhältnis des MAV-Mitglieds gehe und nicht um eine Behinderung der MAV; dies sei auch in keiner Weise ihr Ziel gewesen. Der MAV wäre es zumutbar gewesen, die Sitzung um 15 Minuten nach hinten zu verschieben, dann hätte Herr M. beide Termine wahrnehmen können. Dessen Teilnahme an der Konferenz habe im Hinblick auf die Wichtigkeit der Teilhabekonferenz für die finanzielle Ausstattung der Einrichtung Vorrang gegenüber einer kurzfristigen Verschiebung gehabt.

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 des Gerichts vom 22.05.2018 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Das von der MAV zuletzt verfolgte alleinige Klageziel ist zwar zulässig, in der Sache aber unbegründet.

Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die dem MAV-Mitglied M. erteilte Abmahnung vom 30.10.2017 individualrechtlich rechens ist. Selbst wenn man davon ausgeht, die beklagte Dienstgeberin habe die fragliche Abmahnung wegen des darin gerügten Verhaltens des MAV-Mitglieds M. durch seine MAV-Tätigkeit nicht erteilen dürfen, ist das von der MAV zuletzt verfolgte Klagebegehren zwar zulässig aber unbegründet.

Eine Abmahnung wegen Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit mit gleichzeitiger Kündigungsandrohung ist

unzulässig, so dass der Arbeitgeber die Abmahnung aus der Personalakte entfernen muss. Dieser Anspruch kann nur das betroffene Betriebsratsmitglied, nicht jedoch das Gremium geltend machen. Dies entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes für den Bereich des BetrVG (BAG v. 04.12.2013 – 7 ABR 7/12, NJW 2014, 803 m.w.N.). Was das BAG für die Parallelvorschrift von § 78 Satz 1 BetrVG entschieden hat, trifft in gleicher Weise für die Schutznorm von § 18 MAVO zu. § 18 MAVO schützt nicht nur die einzelnen Mitglieder der MAV, sondern auch die MAV als Gremium (BAG NZA 1998, 559). In seiner Entscheidung hat das BAG auch angegeben, dass sich der Betriebsrat bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch den Arbeitgeber mittels eines Unterlassungsanspruchs zur Wehr setzen kann, weil ein solcher Anspruch den Zweck der Vorschrift, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zu gewährleisten, absichert.

Vorliegend geht aber der von der MAV verfolgte Unterlassungsanspruch ins Leere, weil die aus der Sicht der MAV angenommene Störung der MAV-Tätigkeit durch den Ausspruch der Abmahnung vom 30.10.2017 bereits realisiert ist. Das Unterlassen einer Abmahnung gegenüber Herrn M. wegen dessen Teilnahme an der Sitzung der MAV vom 19.10.2017 kommt nicht mehr in Frage, weil die aus der Sicht der MAV erfolgte Behinderungshandlung bereits vorgenommen und der Erfolg bereits eingetreten ist. Eine auf die Zukunft gerichtete Unterlassung ist somit nicht mehr möglich. Gleiches gilt für den weiteren Antragsbestandteil, die Unterlassung werde begehrt, weil die Abmahnung in die Personalakte des stellvertretenden MAV-Vorsitzenden bereits aufgenommen worden ist. Die Abmahnung ist in der Personalakte und deren Aufnahme kann daher zukünftig nicht mehr unterlassen werden. Sollte das Antragsbegehren der MAV auslegbar sein, was nach dem klaren Klagewortlaut des Antrags und den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung allerdings nicht möglich ist, dass die Dienstgeberin verpflichtet sein soll, die fragliche Abmahnung aus der Personalakte des MAV-Mitglieds zu entfernen, so steht ein solcher Entfernungsanspruch nicht der MAV, sondern nur dem einzelnen MAV-Mitglied zu (BAG NZA 2014, 804).

Nach alledem war die Klage als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 17 MAVO.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 3 KAGO nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/18 Sp -ewVfg-**

19.04.2018

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

- Antragstellerin -,

2. CV

- Antragsgegnerin -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 19.04.20178 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV vom 10. April 2018 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Dienstgeberin wird verurteilt, die Auslagen der MAV durch Beauftragung von Herrn Rechtsanwalt G. zu erstatten.**
- 3. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV verlangt vorliegend im Wege der einstweiligen Verfügung, die beklagte Dienstgeberin zu verurteilen, es zu unterlassen, bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 MAVO 63 namentlich benannte Mitarbeiter auf der Basis korrigierender Rückgruppierungen nach der Anlage 21 AVR-Caritas zu vergüten.

Die Parteien streiten auf Betreiben der MAV vor dem erkennenden Gericht im Hauptsacheverfahren M 03/18 Sp um die Unterlassung der korrigierenden Rückgruppierung der im vorliegenden Klageantrag genannten Mitarbeiter durch die Dienstgeberin. Während die MAV dort vorträgt, es bestehe die Gefahr, dass die Dienstgeberin ohne ordnungsgemäße Beteiligung der MAV korrigierende Um-/Rückgruppierungen vornimmt, verneint die Dienstgeberin die Absicht einer solchen gesetzwidrigen Vorgehensweise.

In der Folgezeit hat die Dienstgeberin nach Anhörung der MAV gegenüber 8 diesen Mitarbeitern erklärt, sie seien infolge eines Bewertungsirrtums in der Vergangenheit nicht in die richtige Anlage 21, sondern in eine falsche Anlage 33 der AVR-Caritas eingruppiert/zugeordnet gewesen. Dieser Fehler müsse zwingend aus Gründen der staatlichen Refinanzierung des Schulbetriebs nach Beteiligung der MAV mit Wirkung für die Zukunft korrigiert werden, was für die betroffenen Mitarbeiter eine reduzierte Vergütung zur Folge habe.

Die Dienstgeberin hatte bei diesen 8 Mitarbeitern zuvor die MAV in einem jeweils 5 Seiten umfassenden Schreiben nebst Anlagen um Zustimmung zur Höher-/Umgruppierung in die Anlage 21 der AVR gemäß §§ 33 und 35 MAVO gebeten. Innerhalb der Wochenfrist von § 33 Abs. 1 S. 2 MAVO hat die MAV der beabsichtigten Maßnahme widersprochen mit der Begründung:

„Die MAV ist der Meinung, dass die Umgruppierung rechtlich unzulässig ist.
Bei Rückfragen bitte an Herrn G. wenden.“

Die MAV ist vorliegend der Meinung, es drohe die Gefahr der Umsetzung weiterer gesetzwidriger Rückgruppierungen durch die Dienstgeberin, was dieser per Eilmaßnahme zu untersagen sei.

Die MAV stellt vorliegend den eingangs genannten Sachantrag.

Die Dienstgeberin – sie begehrt Zurückweisung des Antrags – hält das Verfügungsverfahren in Bezug auf 55 Mitarbeiter schon für unzulässig und im Übrigen in Bezug auf die 8 Mitarbeiter in der Sache für unbegründet, weil es bei ihnen an einem Verfügungsanspruch und an einem Verfügungsgrund fehle; auch liege keine ordnungsgemäße Glaubhaftmachung vor. Bei den 8 Mitarbeitern sei die Zustimmung der MAV wegen eines nicht ausreichenden Widerspruchs nach Ablauf der Wochenfrist fingiert.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 20.03. – Eingang beim kirchlichen Arbeitsgericht am 10.04.2018 – nebst den zahlreichen Anlagen sowie auf den Erwidierungsschriftsatz des Antragsgegners vom 18.04.2017 nebst den umfangreichen Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das konkrete Rechtsbegehren der antragstellenden MAV weder einen Verfügungsanspruch noch einen Verfügungsgrund gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der der Hintergrund letztlich das Verlangen der MAV ist, der Dienstgeberin zu untersagen, ohne ihre (ordnungsgemäße) Beteiligung weitere korrigierende Um-/ Rückgruppierungen im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr.3 MAVO von 63 namentlich genannten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Dienststelle vornehmen. Für diese Rechtsfrage ist das kirchliche Arbeitsgericht zuständig. Dass die MAV in der Sache ihr Mitbestimmungsrecht auf die Untersagung der Zahlung der korrigierten Vergütung an die Mitarbeiter ausweitet, ändert am kollektivrechtlichen Bezug des Begehrens der MAV nichts. Dies ist allenfalls eine Frage der Begründetheit ihres Verlangens.

Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52

Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist gem. § 52 Abs. 1 KAGO auch vor dem KAG das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes; beide müssen glaubhaft gemacht werden (vgl. im Einzelnen Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rzn. 19 bis 21).

Im Streitfalle fehlt es an einem Verfügungsanspruch und einem Verfügungsgrund der Antragstellerin.

2. Nach §§ 35 Abs. 1 Nr. 3, 33 MAVO bedarf die Dienststelle der vorherigen Zustimmung der MAV bei der Rückgruppierung von Mitarbeitern. Die Dienstgeberin kann diese Maßnahme gem. § 33 Abs. 1 MAVO nur mit der „vorherigen“ Zustimmung durch die MAV durchführen. Verstößt die Dienstgeberin gegen die gesetzlich angeordnete komplexe Vorgehensweise nach § 33 Abs. 1 bis 5 MAVO läuft sie Gefahr, dass die Erklärung gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter wegen der fehlenden ordnungsgemäßen Mitwirkung der MAV individualrechtlich unwirksam ist, was sich auch auf den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters auswirkt. Kollektivrechtlich hat die MAV in solch einem Fall grundsätzlich noch die Möglichkeit, zur Sicherung ihres Mitbestimmungsrechts die nachträgliche Zustimmung sowie bei dessen Verweigerung die Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 33 Abs. 4 MAVO von der Dienstgeberin bzw. dem kirchlichen Arbeitsgericht zu verlangen (vgl. BAG NZA 2005, 369 und BAG NZA 2014, 388).

Das Mitbestimmungsrecht der MAV im Rahmen von § 35 Abs. 1 Nr. 3 MAVO besteht in Bezug auf die rechtliche Mitbeurteilung der Anwendung der richtigen Vergütungsgrundsätze in der Dienststelle. Diese zu sichern begehrt die MAV vorliegend allerdings nicht, sondern der Dienstgeberin soll viel weitergehend untersagt werden, die namentlich benannten 63 Mitarbeiter in einer bestimmten Weise nicht zu „vergüten“. Die MAV verlangt somit einen Eingriff in die individualrechtlichen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein derartiges Mitbestimmungsrecht des Vertretungsorgans besteht nach der MAVO nicht; auch anderen Mitbestimmungsordnungen, etwa dem BetrVG oder BPersVG, ist ein solches Begehren der antragstellenden MAV fremd.

Das erkennende Gericht verkennt nicht, dass es wegen der bestehenden Tarifautomatik bei der korrigierenden Rückgruppierung wegen irrtümlich falscher früherer Eingruppierung individualrechtlich keiner Änderungskündigung bedarf, sondern dass eine einfache Erklärung der Dienstgeberin dies bewirkt (vgl. etwa Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 388 f. m.w.N.). Hat die Dienstgeberin den Mitarbeiter eingruppierungsmäßig zu hoch bewertet und vergütet, soll die Dienstgeberin zudem die Möglichkeit haben, die überzahlten Bezüge gem. §§ 812 ff. BGB vom zu Unrecht begünstigten Arbeitnehmer zurückzufordern. Allerdings greifen in das Individualrechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der kollektivrechtlichen Seite die Mitbestimmungsrechte der MAV ein mit einer beschränkten Ausstrahlungskraft auf das Individualverhältnis. Auf keinen Fall bewirkt aber das Mitbestimmungsrecht der MAV einen Zugriff auf die unmittelbare Vergütungszahlung durch die Dienstgeberin. Schon von daher ist das Rechtsbegehren der MAV vorliegend offensichtlich unbegründet.

Zudem ist es grundsätzlich nicht Aufgabe des Eilverfahrens zu klären, ob im Streitfalle eine ordnungsgemäße Unterrichtung im Sinne von § 33 Abs. 2 S. 1 MAVO durch die Dienstgeberin vorgelegen hat mit der Rechtsfolge aus § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO. Das ist die (klassische) Aufgabe eines Hauptsacheverfahrens und gerade kein Eilfall, für den ein Verfügungsgrund bestehen muss. Von Letzterem könnte in Ausnahmefällen allenfalls dann ausgegangen werden, wenn die Unterrichtung im Sinne von § 33 Abs. 2 S. 1 MAVO durch die Dienstgeberin evident und offensichtlich unzureichend gewesen wäre. Davon kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Es geht hier im Rahmen der korrigierenden Rückgruppierung nicht etwa um das von der Dienstgeberin behauptete fehlende Vorliegen von zunächst irrtümlich angenommenen gesetzlichen Qualifikierungsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe, sondern nur um die Rechtsfrage, ob bei dem Einrichtungszweck der Dienststelle die Anlage 21 oder die Anlage 33 der AVR Anwendung findet. Das hat die Dienstgeberin bei der Anhörung der MAV auf 5 Seiten nebst Anlagen ins Einzelne gehend erläutert. Welches konkrete Informationsdefizit hier die MAV im Rahmen von § 33 Abs. 2 S. 1 MAVO noch hatte, hat sie nicht einmal ansatzweise anklingen lassen, sondern

nur pauschal und nicht nachvollziehbar behauptet, die Umgruppierung sei „rechtlich unzulässig. Bei Rückfragen bitte an Herrn G. wenden“. Nicht die Dienstgeberin, sondern die MAV müsste bei dieser Sachlage noch Rückfragen gehabt haben, zumal die Dienststellenpartner zuvor schon intensiv die Problematik und die zu wählende Vorgehensweise besprochen hatten. Der MAV war daher das Begehren der Dienstgeberin im Anhörungsverfahren nicht unbekannt.

3. Die Entscheidung über die Verpflichtung der Dienstgeberin zur Auslagenerstattung der MAV beruht auf § 12 Abs.1 S. 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 MAVO Speyer. Zwar bestehen vorliegend Zweifel an der Annahme der „Erforderlichkeit“ im Sinne von § 17 Abs. 1 S. 1 MAVO. Sie ist aber letztlich zu bejahen, weil die vorläufige Sicherung der Rechte der MAV bei einer auf einem Bewertungsirrtum beruhenden Rückgruppierung – soweit im vorliegenden Eilverfahren ersichtlich – weder in der Rechtsprechung noch in der Literatur thematisiert wird.
4. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde (§ 55 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG und §§ 567 ff. ZPO) beim KAG in Mainz binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses durch die Antragstellerin, über die der Vorsitzende abschließend allein entscheidet, wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 15.02.2018

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 15/17 Lb**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV CV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2018 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S, geb. am xx.xx.19xx, in die Entgeltgruppe S 8b Ziff. 2 der Anlage 33 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungseretzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S..

Der Kläger betreibt in Form eines Betreuungsvereins gesetzliche Betreuungen nach den Bestimmungen des BGB. Im Rahmen einer Stellenausschreibung konnte er keine ihm geeigneten Bewerber mit dem Studienabschluss Sozialarbeiter/Sozialpädagogen finden. Aus dem Kreis der Bewerber hat er sich für die neu eingestellte Mitarbeiterin S. entschieden. Diese ist seit dem 01.11.2016 als Mitarbeiterin in der Sozialarbeit in dem vom Kläger betriebenen Betreuungsverein angestellt und übt dort die Tätigkeiten einer vom Amtsgericht bestellten gesetzlichen Betreuerin bei etlichen behinderten Personen aus.

Frau S. ist gelernte Heilerziehungspflegerin und diplomierte Pflegefachwirtin. Entsprechend ihrem Ausbildungsberuf hat sie in der Vergangenheit bei diversen Arbeitgebern insbesondere Tätigkeiten in der Hilfe für Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung verrichtet. Daneben war sie drei Jahre lang Referentin an der Schule für Sozialwirtschaft, Fachrichtung Heilerziehungspflege. Bei einschlägigen Einrichtungen hat sie anschließend fünf Jahre lang die Tätigkeit einer Heimleiterin ausgeübt.

Mit Schreiben vom 02.11.2016 beantragte der Kläger die Zustimmung bei der MAV in die Eingruppierung der Vergütungsgruppe S 8b der Anlage 33 zur AVR. Bedingt durch einen Geschäftsführerwechsel haben die Beteiligten in der Folgezeit das Verfahren nicht weiter betrieben. Mit Schreiben vom 20.07.2017 beantragte der Kläger erneut bei der MAV die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 8b der Anlage 33. Die MAV hat der Einstellung zugestimmt nicht jedoch der Eingruppierung, da nach ihrer Auffassung die Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b der Anlage 33 eingruppiert sei. Ein anschließend durchgeführtes Einigungsgespräch blieb ergebnislos. Die Beklagte hat form- und firstgerecht der vom Kläger begehrten Eingruppierung widersprochen.

Der Kläger ist im vorliegenden Klageverfahren der Auffassung, Frau S. könne nur in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 eingruppiert werden, weil sie vertragsgemäß Aufgaben einer Mitarbeiterin in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung wahrnehme. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b scheidet aus, weil Frau S. – was unstreitig ist – keine Ausbildung als Sozialarbeiterin absolviert habe.

Der Kläger beantragt,

die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S., geb. am xx.xx.19xx, in die Entgeltgruppe S 8b Ziffer 2 der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der MAV sei Frau S. in die Entgeltgruppe S 11b, hilfsweise S 11 eingruppiert, weil sie im Ausschreibungsverfahren der Stelle die geeignetste Bewerberin gewesen sei. Sie habe im Vorstellungsgespräch einen wesentlich besseren Eindruck hinterlassen als solche Bewerber, die einen einschlägigen Studienabschluss hatten. Im Übrigen werde Frau S. als gesetzliche Betreuerin nach den Bestimmungen des BGB vom zuständigen Amtsgericht persönlich bestellt und sei auch persönlich – und nicht der Betreuungsverein – für die Betreuungstätigkeit verantwortlich. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b sei angesichts der Gleichartigkeit der zu verrichtenden Tätigkeiten nicht zu rechtfertigen.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO-Limburg (im Folgenden: MAVO). Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung der MAV ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 8b sei nicht normgerecht, weil Frau S. im Hinblick auf die Gegebenheiten des vorliegenden Falles in die Entgeltgruppe S 11b einzugruppieren sei. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der Beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung von Frau S. in die Entgeltgruppe S 8b ist jedoch durch das Gericht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der MAV unberechtigt war. Die zutreffende Entgeltstufe ist zwischen den Parteien außer Streit.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens

zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Die gesamte Tätigkeit der Mitarbeiterin S. im Rahmen der ihr vom Gericht übertragenen Betreuungen von psychisch, geistig, körperlich oder seelisch behinderten Menschen stellt einen einheitlichen Arbeitsvorgang vor. Dazu zählt auch die Beratung von Interessenten in rechtlichen Betreuungsfragen, die Schulung und Begleitung von ehrenamtlichen Betreuern und die Planung und Organisation von Fortbildungsprogrammen für ehrenamtliche Betreuer, die Kooperation mit Fachdiensten, Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit. Hierbei handelt es sich um typische Tätigkeiten einer Mitarbeiterin in der Sozialarbeit im Sinne der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33.

Eine Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b scheidet vorliegend offensichtlich aus. Unstreitig ist Frau S. keine ausgebildete Sozialarbeiterin mit einem staatlichen Abschluss und staatlicher Anerkennung. Frau S. zählt auch nicht zu den sonstigen Mitarbeitern der Entgeltgruppe S 11b, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. „Sonstige Mitarbeiter“ wird eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend der einschlägigen Ausbildung umfangreichen Fachwissens verlangt. Die Fähigkeiten und Erfahrungen des oder der Beschäftigten müssen dem jeweiligen Berufsbild - hier dem des Sozialarbeiters bzw. des Sozialpädagogen - grundsätzlich in seiner vollen Bandbreite entsprechen. Fähigkeiten und Erfahrungen in einem Teilgebiet sind nicht ausreichend (BAG v. 08.10.1987 – 4 AZR 151/96). Für eine Einstufung als „sonstige Mitarbeiterin“ im Sinne der Entgeltgruppe 11b bietet der vorliegende Sachverhalt bei der neu eingestellten und erstmals mit Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin betrauten Mitarbeiterin S. keine Anhaltspunkte. Ihre bei ihren früheren Arbeitgebern ausgeübten Tätigkeiten entsprachen denen ihres Ausbildungsberufes als Heilerziehungspflegerin. Auch die Aufgabe einer Heimleitung ist nicht einschlägig. Die Beklagte hat auch keinen subsumtionsfähigen Sachvortrag geliefert, wonach die Ausbildung von Frau S. als diplomierte Pflegefachwirtin den einschlägigen gleichgestellten Ausbildungen nach der Hochziffer 13 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 – S 18 entsprechen.

Im Kern geht es der MAV um eine als ungerecht empfundene Eingruppierung der „Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern“ nur in die Entgeltgruppe 8b. Die Differenz zwischen den Entgeltgruppen 8b und 11b sei angesichts der Gleichartigkeit der Tätigkeiten nach Auffassung der MAV viel zu groß und damit nicht hinnehmbar. Dies zeige gerade der vorliegende Fall, weil Frau S. beim Einstellungsvorgang als geeigneter angesehen worden sei als diplomierte Sozialarbeiter, die sich im Bewerberkreis befunden hatten. Dieser Einwand ist unbegründet. Es ist Sache des Gesetzgebers und nicht des Gerichts, Gesetze zu erlassen und dabei legislatorisch bestimmte Bewertungen vorzunehmen. Das Gericht ist – von seltenen krassen Ausnahmefällen abgesehen - an das gesetzte Recht gebunden und muss prüfen, ob es von den Rechtsanwendern richtig gehandhabt worden ist. Das erkennende Gericht kann daher nicht etwa der Auffassung der MAV folgen, eine „gerechte“ Eingruppierung wäre eine solche in die Entgeltgruppe S 11. Weder die MAV noch das Gericht sind korrigierende „Ersatzgesetzgeber“.

Das von der Beklagten angesprochene „Abstandsgebot“ findet im Rahmen der Anlage 33 keine Anwendung.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen keine Gebühren erhoben.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht gegeben sind. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 15.02.2018

Aktenzeichen: KAG Mainz M 16/17 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2018 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung von Frau G. nach der AVO Mainz i.V.m. § 12 TVöD und der Anlage Teil A, Allgemeiner Teil, Allgemeine Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltgruppe 5 wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Verwaltungsangestellten G..

Das Bistum hat Frau G. zum 01.09.2016 im K.B. mit Sekretariatsarbeiten neu eingestellt. Frau G. übt dort Verwaltungstätigkeiten für den Bereich der Stadt M. mit einem Anteil von 15 Wochenarbeitsstunden, für den Bereich Rh. mit einem Anteil von 15 Wochenarbeitsstunden und in der KESS Koordination mit 9 Wochenarbeitsstunden aus. Im Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung bat die MAV im Vorfeld um eine erst zu erstellende Stellenbeschreibung. Die Dienststellenpartner waren sich darüber einig, dass Frau G. zunächst eingearbeitet werden sollte. Mit Schreiben vom 13.07.2017 übersandte das Bistum an die MAV eine Stellenbeschreibung. Ferner ließ das Bistum von der Consultinggesellschaft S. eine Bewertung der Stelle vornehmen. Diese kam – wie das Bistum – zum Ergebnis, dass Frau G. tarifgerecht nach der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 des Teils A, Allgemeiner Teil, I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale von § 12 VKA des TVöD (im Folgenden: EG 5) einzugruppieren sei. Diese tarifliche Bestimmung findet gemäß § 2 der Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz für die Eingruppierung der Verwaltungsangestellten im Streitfalle Anwendung. Nach der ursprünglichen Stellenausschreibung sind von der Angestellten folgende Qualifikationen erforderlich und Tätigkeiten zu erfüllen:

„Basisqualifikationen:

- Office Paket (Grundlegende Kenntnisse zur Textverarbeitung, (Serien-)Korrespondenz, Excel, Lotus Notes)
- Gute Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift
- Grundkenntnisse in CMS erwünscht
- Fähigkeit zu eigenständigem Arbeiten im Rahmen der Büroorganisation

Aufgaben:

- Anwendung des Kursverwaltungsprogramms (Elektronische Erfassung und Bearbeitung von Bildungsveranstaltungen)
- Korrespondenz mit ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten, Kursleitenden und Kooperationspartnern (Einzel-, Serienbriefe und Mailkontakte, Versand von Materialien)
- Telefonische Beratung und Begleitung von ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten, Kursleitenden und Kooperationspartnern
- Erstellung der Halbjahresprogramme; Vorbereitung Druck und Versand
- Erstellung von Flyern, Plakaten und Werbematerialien; Vorbereitung, Druck und Versand
- Veranstaltungsmanagement (Vor- und Nachbereitung der zentral durchgeführten Veranstaltungen)
- Kalkulation und Controlling der Bildungsveranstaltungen
- Pflege der Homepage
- Allgemeine Aufgaben der Büroorganisation (Aktenführung, Pflege Materialbestand etc.).“

Von Bewerber/innen erwartete das Bistum eine kaufmännische Berufsausbildung und die Bereitschaft, sich in eine browserbasierte Adress- und Kursverwaltung einzuarbeiten.

Wegen der vertraglich auszuführenden Tätigkeiten der Mitarbeiterin G. wird im Einzelnen auf die beiden Stellenbeschreibungen Bezug genommen, die das Bistum als Anlage K 8 (Blatt 25 – 34 der Akte) zur Akte gereicht hat. Die Stellenausschreibungen differieren jeweils zwischen den Tätigkeiten, die von der Stelleninhaberin im K.B. einerseits und der Kess-Koordination andererseits auszuführen sind.

Die MAV hat – wie bereits zuvor – mit Schreiben vom 18.07.2017 erneut der vorgesehenen Eingruppierung in die EG 5 nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung zumindest die Voraussetzungen der EG 6 vorlägen.

Nach einem Einigungsgespräch am 15.08.2017 lehnte die MAV mit Schreiben vom Folgetag die vom Bistum vorgesehene Eingruppierung in die EG 5 ab.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung sei Frau G. in die EG 5 tarifgerecht eingruppiert. Die von ihr auszuführenden Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse im Sinne dieser Entgeltgruppe. Die gesteigerten von der EG 6 angeordneten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse müsse Frau G. nicht erbringen, um ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit im K.B. des Bistums verrichten zu können. Es fehle konkreter schlüssiger Sachvortrag der MAV, um das Tarifmerkmal der „Vielseitigkeit“ annehmen zu können.

Das Bistum beantragt,

die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung von Frau G. nach der MAVO Mainz i. V. m. § 12 TVöD und der Anlage Teil A, Allgemeiner Teil, Allgemeine Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltgruppe 5 zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der beklagten MAV sei die Klage unbegründet, weil die von der Mitarbeiterin auszuführenden Tätigkeiten so breit gefächert seien, dass die benötigten Fachkenntnisse nicht nur gründlich, sondern auch vielfältig seien. Frau G. benötige in vielfacher Hinsicht spezielle einschlägige Kenntnisse, die nicht nur das Merkmal der Gründlichkeit, sondern auch der Vielseitigkeit ausfüllten. Soweit das Bistum und der externe Gutachter nur die Gründlichkeit der Fachkenntnisse annähmen, sei der Sachvortrag des Bistums unpräzise und nicht substantiiert.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigerete Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerete Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin G. in die EG 5 zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der MAV vorliegend unberechtigt ist.

Nach § 12 Abs. 2 des TVöD ist die Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmal oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Arbeitsvorgänge sind nach der Protokollerklärung zu Abs. 2 des TVöD Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. In dem Klammerzusatz zu dieser Erklärung sind einzelne Vorgänge exemplarisch aufgeführt, wann diese Voraussetzungen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien erfüllt sind.

Bei Anwendung dieser Grundsätze geht das Gericht – in Übereinstimmung mit den Auffassungen beider Parteien – davon aus, dass vorliegend sämtliche von der Mitarbeiterin G. auszuführenden Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellen. Dies gilt uneingeschränkt und zweifelsfrei für die überwiegenden Tätigkeiten der Mitarbeiterin im K.B., in dem sie gleichartige Vorgänge aus dem Bereich der Stadt Mainz und aus dem Bereich von Rheinhessen zu bearbeiten hat. Aber auch die von den Parteien mit Kess-Koordination angeführten Tätigkeiten sind Aufgaben, die eng mit ihren Tätigkeiten für das K.B. verwoben sind und deshalb einheitlich als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind.

Die im Streitfalle Anwendung findenden Tarifmerkmale für den Bürodienst bauen aufeinander auf. In der niedrigsten Entgeltgruppe (EG) 2 sind Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten eingruppiert. Unter die EG 3 fallen Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern. Der Begriff der „Fachkenntnisse“ taucht erstmals in der EG 4, Fallgruppe 1 auf. Die Qualifizierung als gründliche Fachkenntnisse definieren die Tarifvertragsparteien nach dem Klammerzusatz mit näheren Kenntnissen von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. Unter die EG 5 fallen solche Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordern. Im Klammerzusatz der Fallgruppe 2 der EG 5 wiederholen die Tarifvertragsparteien dieselbe Definition, die sie bereits in der Fallgruppe 1 der EG 4 aufgeführt haben. Eine weitere Steigerung schreibt danach die EG 6 vor. Darunter fallen solche Beschäftigte der EG 5, Fallgruppe 2, deren Tätigkeit zusätzlich noch „vielseitige“ Fachkenntnisse zur ordnungsgemäßen Arbeitserfüllung benötigen. Was die Tarifvertragsparteien darunter verstanden haben, ist ebenfalls im Klammersatz definiert. Danach brauchen sich die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung bei der die Beschäftigte tätig ist zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Beschäftigten muss aber bei einer anzustellenden Gesamtschau so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Im Maße der Gründlichkeit findet eine Ausweitung der Breite nach statt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze musste das Gericht die von der MAV versagte Zustimmung im Streitfalle ersetzen.

Die Klage ist nicht deshalb abzuweisen, weil – wie von der MAV vorgetragen – der Sachvortrag des klagenden Bistums unsubstantiiert bezüglich der Feststellung der gründlichen Fachkenntnisse sein soll. Selbst wenn man hiervon ausginge, wäre die Klage dann nicht unbegründet mit der Rechtsfolge, dass damit automatisch die noch weitergehende Auffassung der MAV zutreffend sein soll. Dann lägen noch nicht einmal die Voraussetzungen der EG 5 vor. Aus den von dem klagenden Bistum zur Akte gereichten umfangreichen Stellenbeschreibungen der Anlage K 8 für die fragliche Tätigkeit lassen sich zweifelsfrei die für die gründlichen Fachkenntnisse erforderlichen Merkmale entnehmen. Nach Auffassung des BAG, der das erkennende Gericht folgt, hat das Tarifmerkmal der Gründlichkeit sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element. Es müssen Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sein (BAG v. 28.09.1994 – 4 AZR 542/93). „Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern gegenüber den vorstehenden gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach, enthalten also ein qualitatives Element (BAG v. 01.09.1982, AP Nr. 68 §§ 22, 23 BAG 1975; BAG v. 25.11.1981, AP Nr. 51 §§ 22, 23 BAT). Dabei werden nicht nur Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt, auch Erfahrungswissen kann das Erfordernis begründen (BAG v. 29.08.1984, AP Nr. 94 §§ 22, 23 BAT).

Zwischen den Parteien besteht einhellige Rechtsauffassung, dass die von der Mitarbeiterin G. auszuführenden Tätigkeiten bei der anzustellenden Gesamtschau als gründliche Fachkenntnisse im Sinne der EG 5 Fallgruppe 2 zu qualifizieren sind. Da solche Anforderungen nach der Einschätzung beider Parteien unzweifelhaft gegeben sind, bedarf es insoweit keiner in die Einzelheiten gehenden Überprüfung durch das erkennende Gericht.

Dass darüber hinausgehend die gesteigerten Anforderungs- und Heraushebungsmerkmale der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse von Frau G. erfüllt werden, kann dem Sachvortrag der Parteien nicht entnommen werden. Das gilt in gleicher Weise auch für mögliches Erfahrungswissen. Im Einzelnen gilt:

Frau G. benötigt Kenntnisse zumindest aus dem Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz. Um welche Art und vor allen Dingen welche tiefergehenden Kenntnisse – sie müssen den Schluss zulassen, dass sie nicht nur Basiskenntnisse, sondern die erforderliche Tiefe bei der Gründlichkeit und auch eine Ausweitung dem Umfange nach erfüllen - benötigt werden, ist den bloß pauschal gehaltenen Behauptungen der MAV nicht zu entnehmen. Vor allen Dingen ist nicht dargetan, ob und welche wie auch immer gearteten Kenntnisse von der mit allgemeinen Verwaltungstätigkeiten betrauten Angestellten G. benötigt werden, so dass sie selbst auch im maßgeblichen Umfang die Anwendung dieser Bestimmungen entscheidend beeinflusst.

Die die Gründlichkeit und Vielseitigkeit qualifizierende Kenntnisse des Spezialprogramms von KuferSQL, das im Bereich des K.B. angewendet wird, sind nicht subsumtionsfähig dargelegt. Selbst wenn es sich hierbei um kein Standardprogramm, sondern um ein Spezialprogramm für eine bestimmte Materie handelt, steht damit in keiner Weise fest, dass über die Anwendung im Einzelfall hinausgehende weitere vertiefende Kenntnisse im erforderlichen Umfang gegeben sein müssen. Allein das Vorliegen eines Spezialprogramms lässt nicht automatisch den Schluss zu, dass damit auch schwierigere und vielgestaltigere Anforderungen notwendig sein müssen. Ein Softwareprogramm, das nicht auf breiter Basis angewendet wird, impliziert keine spezielle Schwierigkeit. Es kann schwieriger, gleich schwierig aber auch leichter zu erlernen und zu beherrschen sein als ein gängiges Standardprogramm.

Kenntnisse im Zuschusswesen von Zuschussgebern des Bildungssektors müssen bei der Angestellten G. nach dem Sachvortrag der Parteien gegeben sein. Allerdings ist auch die entsprechende Behauptung der MAV in diesem Punkt nur allgemein gehalten ohne nachvollziehen zu können, was Frau G. hier tatsächlich an Einzelkenntnissen benötigt, um ihre Aufgabe sach- und fachgerecht erledigen zu können und um diese subsumtionsmäßig einer tariflichen Bewertung unterziehen zu können. Nach der Replik des klagenden Bistums prüft Frau G. hier nur die rechnerische Richtigkeit, aber nicht die sachliche Richtigkeit von Zuschüssen.

Ob ein K.B. über ein eigenes Konto verfügt oder über ein allgemeines Konto des Bistums seine Abrechnungen tätigt, sagt über die Qualität der benötigten Kennt-

nisse überhaupt nichts aus. Im Gegenteil es dürfte im Allgemeinen eher davon auszugehen sein, dass ein eigenes Sonderkonto überschaubarer und leichter zu handhaben ist, als ein breiteres und vielschichtigeres Bistumskonto.

Zum Sachvortrag der MAV zu den Layout-Kenntnissen der Mitarbeiterin gelten die Ausführungen zum KuferSQL Programm entsprechend. Auch hier ist nicht dargelegt, weshalb allein ein Spezialprogramm, das üblicherweise von Graphikbüros verwendet wird, tiefgehende Kenntnisse benötigt. Es mag durchaus sein, dass gerade die Einarbeitung in ein Grafikprogramm und dessen Anwendung eine besondere Zuwendung und Akribie erfordert, weil ein normaler Nutzer einschlägige Kenntnisse nicht hat. Dies besagt aber nichts über die Art und Weise wie diese Einarbeitung im Einzelfall qualitativ und insbesondere quantitativ nur beim Vorhandensein der erforderlichen gesteigerten Kenntnisse der Tiefe und Breite nach bewältigt werden kann. Letzteres scheint zwar nicht unwahrscheinlich zu sein, zwingend ist es aber nicht, so dass das Gericht auch nicht im Rahmen von § 286 ZPO vom Vorliegen der Hervorhebungsmerkmale überzeugt ist.

Die nötigen Spezialkenntnisse dürften auch bejaht werden bei der Gestaltung von Flyern. Aber auch hier erhält die Mitarbeiterin die nötigen Daten von den Kursleitenden und den Kooperationspartnern, so dass sich ihre Kenntnisse nicht auf den Inhalt, sondern auf die äußere gestalterische Umsetzung der mitgeteilten Daten zu beziehen haben. Das erkennende Gericht kann nicht ausschließen, dass möglicherweise in diesem Punkt doch gesteigerte und auch vielseitige Kenntnisse erforderlich sind, zwingend ist das aber nicht, zumindest dem Sachvortrag der Beklagten nicht zu entnehmen. Auch fehlt diesem kleinen Spezialsektor die tarifliche Relevanz bei einer anzustellenden Gesamtschau.

Unsubstantiiert ist der Sachvortrag bezüglich der telefonischen Beratung von potentiellen Interessenten für die durchzuführenden Kurse. Zunächst einmal sind diese ausgeschrieben, so dass der Interessent bereits aus der Ausschreibung Vorkenntnisse hat. Was nun die Mitarbeiterin im Einzelnen potenziellen Anfragenden nur beim Vorhandensein von tiefen und breiten Fachkenntnissen beantworten soll und dies darüber hinaus auch noch ohne vorherige Rücksprache mit irgendwelchen Kursleitenden oder vorgesetzten pädagogischen Fachkräften der Abteilung des

K.B. ist nicht dargetan. Frau G. muss wissen, welche Kurse mit welcher Kursbeschreibung angeboten werden und dies muss sie dem Anrufer kommunizieren. Diese Annahme wurde auch im Anhörungstermin vom 15.02.2018 durch nähere Befragung der MAV bestätigt.

Irrelevant ist auch der weitere Sachvortrag, Frau G. müsse Kenntnisse im Zuschussverfahren, Abrechnungen und Förderungsmöglichkeiten auf allen Ebenen haben. Es ist nicht dargetan, wie tiefgehend und eigenständig und nicht nur Arbeitsanweisungen von Vorgesetzten ausführend die Mitarbeiterin hier eigenständig zu arbeiten hat.

Erst recht unsubstantiiert ist der Vortrag der Beklagten, die Mitarbeiterin müsse „Kenntnisse im Versicherungswesen“ haben. Selbst wenn man letztgenannten Sachvortrag überhaupt berücksichtigen dürfte, weil er im Mitwirkungsverfahren bis zur Durchführung des Einigungsgespräches von der MAV nicht geltend gemacht worden war und damit grundsätzlich im späteren Klageverfahren ausgeschlossen ist, so ist auch hier noch nicht einmal nur ansatzweise ersichtlich, wie tiefgehend und breit solche Kenntnisse sind und wo und auf welche Art und Weise die Mitarbeiterin solche erworben haben soll. Das Bistum hat hierzu geltend gemacht, es gebe ein Merkblatt und die Mitarbeiterin müsse nur wissen, dass es dieses Merkblatt gibt, um es einem Interessenten weiterzureichen. Der Umfang der von ihr hierzu verrichtenden Tätigkeiten ist in der Sache nicht nachvollziehbar dargetan, insbesondere ist nicht erkennbar, ob jemals von der Mitarbeiterin diese „Kenntnisse im Versicherungswesen“ in welcher Form und mit welchem Inhalt auch immer tatsächlich benötigt wurden. In der Arbeitsplatzbeschreibung ist dieser Punkt als eigenständige Aufgabe überhaupt nicht erwähnt.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.10.2017

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/17 Lb

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. CV. F. e.V.

- Kläger -

2. MAV

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.10.2017 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Sozialarbeiterin W. als Sozialpädagogin in der Sozialpädagogischen Familienhilfe in die Vergütungsgruppe S 11 b der BEO 2 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (AVO) wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Auslagen der Beklagten im vorliegenden Prozessverfahren zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerzte Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Sozialpädagogin W..

Der Kläger hat Frau W. ab dem 01.08.2011 als staatlich anerkannte Sozialpädagogin im Bereich der ambulanten Hilfe mit dem Schwerpunkt in der sozialpädagogischen Familienhilfe (im Folgenden: SPFH) als Vollzeitkraft eingestellt. 70 % ihrer Gesamttätigkeit übt sie in der SPFH aus; mit den restlichen 30 % ihrer Gesamttätigkeit nimmt sie Aufgaben in der „Erziehungsbeistandschaft“ wahr.

Unter dem 17.05.2011 hat der Kläger die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau W. und zu ihrer Eingruppierung in die frühere Entgeltgruppe S11 - seit dem 01.07.2015 entspricht dies der Vergütungsgruppe S 11 b der Anlage 22 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst der Diözese Limburg (AVO) - beantragt. Während die Beklagte der Einstellung zugestimmt hat, versagte sie die Zustimmung zur Eingruppierung in die vorgesehene Entgeltgruppe S 11 – wie in allen Fällen der Neueinstellung von Sozialpädagogen – u. a. mit der Begründung, die beabsichtigte Tätigkeit von Frau W. zeichne sich durch eine besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus; zumindest übe sie „schwierige Tätigkeiten“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 des Teils B–Besondere Entgeltordnungen (BEO) der Entgeltordnungen der Anlage 22 der AVO aus.

In der sozialpädagogischen Familienhilfe werden Familien und junge Menschen von Frau W. darin unterstützt, belastende Alltagssituationen und Konflikte zu bewältigen. Die Hilfen werden sowohl in aktuellen Krisen als auch zur Vorbeugung zukünftiger ungünstiger Entwicklungen eingesetzt. Das Ziel ist die Verselbständigung der Familien und jungen Menschen und deren soziale Integration in ihr Lebensumfeld. In diesem Zusammenhang arbeitet die Sozialpädagogin ggf. übergreifend auch mit anderen sozialen Trägern und Einrichtungen zusammen. Die individuellen Ziele für die Zusammenarbeit werden gemeinsam mit der Familie in einem Hilfeplan festgelegt und eine mögliche Umsetzung gesucht (vgl. allgemein zur Aufgabenstellung in der SPFH auch die Regelungen von § 27 i. V. m. § 31 SGB VIII).

Der Kläger hat für Frau W. im September 2013 eine Stellenbeschreibung erstellt, auf deren Inhalt hiermit Bezug genommen wird (Blatt 11, 12 der Akte). Diese beinhaltet unter Nr. 7 eine Tätigkeitsbeschreibung mit folgendem Inhalt:

- „- Beratung und Anleitung von Eltern in Fragen der Erziehung, der Alltagsgestaltung, der Finanzplanung; bei Kontakten zu Ämtern und Institutionen, der Freizeitgestaltung; beim Krisenmanagement; auf der Eltern- und Paarebene,
- Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen im Alter von 0 bis circa 18 Jahren mit den Aufgaben pädagogisch/therapeutischer Betreuung; freizeitpädagogische Maßnahmen; ggf. schulische/berufliche Hilfen; ggf. Einleitung bzw. Anregung geeigneter Hilfen unter Beachtung der Kinderschutzaufgaben,
- Kriseninterventionen die Familien bzw. Jugendlichen betreffend,
- Kontinuierliche Hilfeplanung mit den sozialen Diensten der zuständigen Sozialrathäuser,
- Planung, Organisation und Durchführung von zusätzlichen einrichtungs- und gemeinwesenbezogenen Maßnahmen und Projekten,
- Dokumentation der pädagogischen/therapeutischen Arbeit,
- Teilnahme an Konzeptionstagen und regelmäßigen Reflexionsgesprächen,
- Mitwirkung beim Aufbau von Beteiligungsstrukturen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene,
- Kooperation mit Gemeinden, Vereinen, sozialen Diensten und anderen Gruppen sowie Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften,
- Berufspflicht gegenüber der Einrichtungsleitung,
- Übernahme von Verwaltungsaufgaben,
- Beratung und Mitgestaltung einrichtungs- und fachbezogener Fragen und Angelegenheiten im Zusammenwirken mit der Einrichtungsleitung,
- Sonstige Aufgaben nach Zuweisung durch die Einrichtungsleitung.“

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von der Mitarbeiterin W. auszuübenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 der BEO 2. Die Mitarbeiterin verrichte keine Aufgaben der in der Protokollerklärung Nr. 12 zur BEO 2 genannten Tätigkeitsbeispiele oder auf vergleichbar hohem Niveau sich befindliche sozialpädagogische Aufgaben.

Der Kläger beantragt,

die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau W. als Sozialpädagogin in der Sozialpädagogischen Familienhilfe in die Vergütungsgruppe S 11 b der BEO 2 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (AVO) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die von Frau W. wahrzunehmenden Aufgaben zumindest schwierige Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppe S12. Nach der Tätigkeitsbeschreibung habe sie bei Kindern und Jugendlichen die Aufgabe der pädagogischen und therapeutischen Betreuung zu erfüllen und Kinderschutzaufgaben wahrzunehmen

Im Schriftsatz vom 24.10. – Eingang beim Kirchlichen Arbeitsgericht und bei der Gegenseite einen Tag vor dem Verhandlungstermin – hat die Beklagte ferner vortragen, Frau W. verfüge über die beiden Zusatzqualifikationen „systematische Beratung“ sowie „Gebärdensprache“. Zu diesem neuen Sachvortrag hat sich die Klägervertreterin mangels Kenntnis im Verhandlungstermin nicht mehr erklären können.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m.

§ 33 MAVO Limburg. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 3 MAVO Limburg ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigernde Zustimmung ersetzt.

Die MAV hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11 b sei nicht normgerecht, weil die von der Mitarbeiterin zu verrichtenden Tätigkeiten zumindest die qualifizierten Merkmale der Vergütungsgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht durch Zeitablauf als erteilt. Die Parteien sollen nach ihren übereinstimmenden Parteibehauptungen im Termin zur mündlichen Verhandlung - wenngleich subsumtionsfähiger Sachvortrag hierzu fehlt - auch das gesetzlich vorgeschriebene Einigungsverfahren von § 33 Abs. 3 MAVO Limburg ordnungsgemäß durchgeführt haben. Auf das Ergebnis des Rechtsstreites wirkt sich auch nicht der außerordentlich lange Zeitablauf zwischen der beantragten Zustimmung zur Eingruppierung und der gerichtlichen Geltendmachung durch den Kläger aus, weil beide Parteien absprachegemäß zunächst einmal einschlägige gerichtliche Entscheidungen abwarten wollten. Eine – in welcher Form auch immer geartete – Verwirkung ist damit nicht eingetreten.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11 b der BEO 2 der AVO Limburg ist jedoch zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten in der Sache unberechtigt war. Der Streit der Parteien geht zuletzt allein noch um die Frage, ob Frau W. „schwierige Tätigkeiten“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 der BEO 2 zu verrichten hat. Hiervon kann nach dem Sachvortrag der Parteien nicht ausgegangen werden.

Nach § 16a der AVO Limburg richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 22 zur AVO. § 16a Abs. 2 AVO bestimmt, dass die Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Nach der Protokollerklärung zu Abs. 2 sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Anforderungskreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Ausgehend von dieser Gesetzeslage ist vorliegend in Übereinstimmung mit der Rechtsauffassung beider Parteien davon auszugehen, dass allein die Tätigkeit von Frau W. in der SPFH eingruppierungsmäßig maßgeblich ist. Unstreitig hat die Mitarbeiterin 70 % ihrer Gesamttätigkeit mit solchen hier anfallenden Aufgaben zu erfüllen. Diese bilden in ihrer Gesamtheit einen Arbeitsvorgang im vorgenannten Sinne. Ob hierzu auch die restliche Tätigkeit der Frau W. in Höhe von 30 % als – Erziehungsbeistandschaft – zu zählen ist, kann vorliegend dahingestellt bleiben. Dies zu beurteilen, ist dem Gericht nicht möglich, weil hierzu jeglicher subsumtionsfähiger Sachvortrag beider Parteien fehlt. Es bedarf auch keiner weiteren Aufklärung, weil es aus Rechtsgründen hierauf nicht ankommt.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich vorliegend nach BEO 2 der AVO, die für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst beim CV. F. gelten. In der Vergütungsgruppe S 11 b sind ausgebildete Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung mit jeweils „entsprechender Tätigkeit“ eingruppiert. Unstreitig erfüllt Frau W. diese Voraussetzungen. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale einer Sozialpädagogin sind auch in der Vergütungsgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die ausgebildeten Sozialpädagogen „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Vergütungsgruppen S 11 b und S 12. Der Normgeber hat zur Präzisierung dieses normativen Merkmals in der Protokollerklärung Nr. 12 beispielhaft konkrete Tätigkeiten genannt, in welchen Fällen eine Sozialpädagogin schwierige

sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

Weitere konkrete Tätigkeitsbeispiele enthält das Gesetz nicht.

Eine Tätigkeit als Sozialpädagogin in der sozialpädagogischen Familienhilfe ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen für Sozialarbeiter nicht enthalten. Damit kommt es – wie die Kammer schon in zahlreichen anderen Verfahren (vgl. z.B. KAG Mainz M 27/13 Mz) festgestellt hat-, darauf an, ob die Gesamttätigkeit der von der Sozialpädagogin W. in der SPFH wahrzunehmenden Aufgaben von ihrer Wertigkeit her mit den Tätigkeitsbeispielen der Protokollerklärung Nr. 12 vergleichbar ist und mit ihnen auf einer Leistungsstufe stehen.

Das ist nicht der Fall. Nach der Tätigkeitsbeschreibung der Nr. 7 der Stellenbeschreibung ist davon auszugehen, dass Frau W. typische Tätigkeiten einer ausgebildeten Sozialarbeiterin verrichtet, indem sie Familien und junge Menschen in diversen Problemlagen unterstützt, belastende Alltagssituationen und Konflikte zu bewältigen. Das Ziel ihrer Sozialarbeit ist die Verselbständigung und soziale Integration der ihr anvertrauten Klientel. Zur Zielverwirklichung hat sie in Krisensituationen geeignete Maßnahmen zu ergreifen und bei Kindern und Jugendlichen eine pädagogisch/therapeutische Betreuung durchzuführen, ggf auch mit Hilfe von externen sozialen Einrichtungen. Auch die sonstigen in der ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung genannten Aufgabenstellungen enthalten keinen ernsthaften Hinweis, dass die von ihr zu betreuenden Personen auf der gehobenen Ebene der genannten Tätigkeitsbeispiele der Vergütungsgruppe S 12 vorzufinden wären. Die Betreuung von Familien und Jugendlichen mit dem Ziel einer Verselbständigung und sozialen Integration gehört zu den elementaren allgemeinen typischen Tätigkeiten einer Sozialpädagogin im Umgang mit einem Personenkreis, der sich durch das Vorliegen

eines Handicaps aus der allgemeinen Bevölkerungsschicht hervorhebt. Erst die Beherrschung und Einsetzung dieser einschlägigen Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Zielverfolgung rechtfertigt überhaupt die Einreihung in die Vergütungsgruppe S 11 b. Die Tätigkeit einer Sozialpädagogin ist generell verantwortlich und bedeutungsvoll für die einschlägige Klientel. Von Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen sind in aller Regel gerade solche Personen zu betreuen, die keine normalen und unauffälligen Verhaltensweisen oder Eigenheiten aufweisen. Vorliegend ist nicht erkennbar, dass der Level der Vergütungsgruppe S 11 b überschritten sein könnte von der Schwere der Aufgabenstellung her oder dass die generelle Besonderheit des zu betreuenden Personenkreises deutlich gesteigerte Anforderungen an die Arbeitserledigung erforderlich machen würde. Diese Sichtweise entspricht auch der Auffassung des KAG Rottenburg/Stuttgart, das in seinem Urteil vom 21.06.2013 – AS 03/13 ebenfalls das Vorliegen von „schwierigen Tätigkeiten“ eines Sozialarbeiters in der SPFH verneint hat.

Diese Qualifizierung ist auch nicht gegeben, wenn man den am Tag vor dem Verhandlungstermin gelieferten Sachvortrag der MAV berücksichtigt, dass Frau W. über zusätzliche Qualifikationen verfügt durch die Absolvierung der Ausbildung „systemische Beratung“ sowie „Gebärdensprache“. Dies sind Qualifikationen, die die Mitarbeiterin befähigt, ihre vertraglich geschuldeten Tätigkeiten in besonders qualifizierter Weise zu verrichten. Sie finden aber keinen Anklang in den genannten Tätigkeitsbeispielen der Protokollerklärung Nr. 12 für das Vorliegen einer schwierigen Tätigkeit. Im Übrigen kommt es bei der Eingruppierung nicht darauf an, welche Aufgabe eine Mitarbeiterin wahrnimmt, also tatsächlich „ausführt“, sondern es kommt auf die arbeitsvertraglich „auszuführenden“ Tätigkeiten an. Die vertraglich geschuldeten und somit die auszuführenden Tätigkeiten sind primär in der Tätigkeitsbeschreibung als Teil der Stellenbeschreibung vom September 2013 enthalten. Von den fraglichen zusätzlichen Qualifikationen ist dort nicht die Rede. Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass eine zusätzliche Qualifikation automatisch schwierige „Tätigkeiten“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 impliziert. Das Beherrschen und die Anwendung der Gebärdensprache oder etwa einer Fremdsprache findet in den explizit aufgeführten Tätigkeitsbeschreibungen keinerlei Niederschlag oder Anklang. Auch werden durch die genannten Zusatzkenntnisse die im Alltag mit diesen Klienten anfallenden Problemstellungen nicht automatisch

und per se „schwierig“ im Sinne der Entgeltgruppe 12 der BEO 2, weil sie nichts über die maßgebliche Aufgabenstellung aussagen.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Verpflichtung zur Auslagenerstattung beruht vorliegend auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO Limburg.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 15.08.2017

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/17 Lb

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Krankenhaus GmbH

- Klägerin -

2. MAV Krankenhaus GmbH

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.08.2017 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Dr. P. für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Parteien streiten um die gerichtliche Ersetzung der von der MAV verweigerten Zustimmung zur Ablehnung einer beabsichtigten Nebentätigkeit einer bei der Klägerin beschäftigten Krankenschwester in der Anästhesie-OP.

Die Krankenschwester D. ist im Krankenhaus der Klägerin in F. seit dem 15.03.2008 auf der Basis der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) beschäftigt. Im Oktober 2008 wechselte sie im Krankenhaus in den Bereich der Anästhesie-OP und ist seitdem dort eingesetzt. Auf ihren Wunsch haben die Arbeitsvertragsparteien das zunächst als Vollzeitarbeitsverhältnis ausgestaltete Arbeitsverhältnis ab dem 01.09.2013 auf einen Beschäftigungsumfang von 80 % einer Vollzeitkraft reduziert.

Mit Schreiben vom 23.03.2017 teilte Frau D. der Klägerin mit, sie wolle eine Nebentätigkeit in der Anästhesie-OP des vom Krankenhaus 9 km entfernten Universitätsklinikums F. ausüben mit maximal 35 Stunden im Monat (vgl. Blatt 4 der Akte); dort wolle sie ihren beruflichen Horizont erweitern und diese Nebentätigkeit an ihren freien Arbeitstagen bei der Klägerin ausüben. Auf dieses Ansinnen antwortete die Klägerin, sie sei mit der beabsichtigten Nebentätigkeit nicht einverstanden. Da eine solche Maßnahme aber mitbestimmungspflichtig sei, müsse sie bis zu einer endgültigen Antwort zunächst ihre MAV einschalten.

In der Folgezeit stimmte die MAV der beabsichtigten Untersagung der von Frau D. angezeigten Nebentätigkeit nicht zu im Wesentlichen mit dem Hinweis, weder die Arbeitskraft von Frau D. noch die berechtigten Interessen der Dienstgeberin würden erheblich beeinträchtigt. Auch nach einem Einigungsgespräch blieb die MAV -fristgemäß- bei ihrer Ablehnung. Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die von der MAV versagte Zustimmung durch das Gericht zu ersetzen.

Nach Auffassung der Klägerin beeinträchtigt diese Nebentätigkeit der Mitarbeiterin ihre berechtigten Interessen als Dienstgeberin. Zwischen dem Krankenhaus und dem Universitätsklinikum bestehe eine Konkurrenzsituation sowohl in Bezug auf die Patienten als auch auf das knappe Gut der qualifizierten Pflegekräfte. Frau D. könne

sofort bei ihr als Vollzeitkraft arbeiten, weil offene Stellen in diesem gefragten Personalsegment von ihr wegen eines Fachkräftemangels nicht besetzt werden können. Ihr Leistungsangebot für Anästhesie-Krankenpfleger sei identisch mit dem der Universitätsklinik. Soweit das OP-Angebot der Uniklinik umfangreicher sei, könne Frau D. dort erworbene zusätzliche Kenntnisse bei ihr nicht verwertbar einbringen. Es sei nicht auszuschließen, dass Frau D. dort Patienten treffen könne, die auch Patienten im Krankenhaus seien. Vom Arbeitsumfang her komme erschwerend hinzu, dass eine OP-Krankenschwester im Bedarfsfall Bereitschaftsdienste leisten müsse. So bestehe die Gefahr, dass diese wegen Überschreitung der Mindestruhezeiten nicht während der gesamten Operation bei ihr eingesetzt werden könne, so dass eine Operation gegebenenfalls abgesagt werden müsse.

Die Klägerin beantragt,

die von der MAV versagte Zustimmung zur Untersagung der beabsichtigten Aufnahme einer Nebentätigkeit der Mitarbeiterin D. als Krankenschwester im Anästhesie-OP des Uniklinikums F. im Umfang von 7,8 Stunden pro Woche zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Untersagung gem. § 5 Abs. 2 AVR unzulässig, da Frau D. nur eine Nebentätigkeit in Höhe von (restlichen) 20 % einer Vollzeitkraft ausüben wolle. Die Behauptung, zwischen der Universitätsklinik und dem Krankenhaus bestehe eine Konkurrenzsituation, sei von der Klägerin nicht genügend konkretisiert und nicht nachvollziehbar. Im Übrigen würden andere Mitarbeiter der Klägerin in anderen Krankenhäusern eine erlaubte Nebentätigkeit ausüben, obwohl diese geographisch näher lägen als das Universitätsklinikum. Frau D. wolle ihren beruflichen Horizont bei dem Universitätsklinikum erweitern. Gerade als Krankenschwester in der Anästhesie-OP trete Frau D. mit den einzelnen Patienten überhaupt nicht in Erscheinung. Sie sei weder Operateur noch Anästhesist. Aufgrund der bei einer OP zu beachtenden Hygienemaßnahmen sei diese praktisch so „verkleidet“, dass sie als Person gegenüber den einzelnen Patienten anonym bleibe.

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 Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht vom 15.08.2017 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Die Klägerin hat gegenüber der MAV keinen Anspruch auf Zustimmung zur beabsichtigten Versagung der Genehmigung einer Nebentätigkeit von Frau D. im unstrittigen Umfang von 7,8 Stunden pro Woche.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung des Bistums Limburg (im Folgenden „MAVO“) vor. Die von der Klägerin ins Auge gefasste Verweigerung der Versagung/Unterlassung der beabsichtigten Nebentätigkeit von Frau D. im Bereich Anästhesie-OP des Universitätsklinikums F. bedarf nach § 35 Abs. 1 MAVO der vorherigen Zustimmung der MAV. Verweigert die MAV die beantragte Zustimmung, dann kann die Dienstgeberin nach § 33 Abs. 4 MAVO ihre Ersetzung durch das kirchliche Arbeitsgericht erwirken.

Der Antrag der Klägerin ist auslegungsfähig. Nach § 35 Abs. 1 Nr. 6 MAVO kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit „versagen“ sowie „untersagen“. Das Gesetz differenziert somit zwischen Versagung einerseits und Untersagung andererseits. Nach dem von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung gestellten Antrag, der auch auf den Einleitungssatz der Klageschrift Bezug nimmt, begehrt die Klägerin vorliegend die „Untersagung“ einer Nebentätigkeit. Unstreitig ist, dass Frau D. die fragliche Nebentätigkeit bei der Universitätsklinik F. weder in der Vergangenheit ausgeübt hat noch derzeit ausübt, sondern sie beabsichtigt nur – nach einer entsprechenden Zustimmung durch die Klägerin – eine solche zukünftig aufzunehmen.

Der Wortlaut von § 35 Abs. 1 Nr. 6 MAVO spricht eher dafür, dass in diesem Fall eine „Versagung“ im gesetzlichen Sinne vorliegt und keine „Unterlassung“ einer bereits unzulässig ausgeübten Nebentätigkeit. Vorliegend kann die Klärung dieser Rechtsfrage dahingestellt bleiben, weil bei beiden denkbaren Antragsfassungen das Klagebegehren der Klägerin in der Sache unbegründet ist.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien finden – wie die Parteien des vorliegenden Verfahrens im Verhandlungstermin unstreitig gestellt haben –, die Bestimmungen der AVR Anwendung. Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 AVR ist die Ausübung einer Nebentätigkeit durch einen Arbeitnehmer zulässig. Diese gesetzliche Grundaussage steht in Einklang mit dem Grundrecht des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG. Der dort im Grundgesetz für den Arbeitnehmer normierte verfassungsrechtliche Grundsatz auf freie Berufswahl beinhaltet auch die freie Wahl des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer. Wie jedes Grundrecht ist allerdings auch dieses Grundrecht nicht schrankenlos. So ist im kirchlichen Bereich die Aufnahme einer weiteren (Neben-)Tätigkeit dann unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder berechnete Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden (§ 5 Abs. 2 Satz 3 AVR). Ist dies der Fall, dann kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen oder – als milderes Mittel – die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken (§ 5 Abs. 2 Satz 4 AVR). Demnach hat der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit zu unterlassen, wenn ihre Aufnahme mit seiner Arbeitspflicht im Hauptarbeitsverhältnis kollidiert. Das ist der Fall, wenn sie gleichzeitig mit der Haupttätigkeit ausgeübt werden soll oder bei nicht gleichzeitiger Ausübung dann, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung unter ihr leidet. Solche Nebentätigkeiten stellen eine Verletzung der Arbeitspflicht beim Hauptarbeitgeber dar (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. NZA 1997, 41). Zu unterlassen sind ferner Nebentätigkeiten, die gegen ein vertragliches Wettbewerbsverbot verstoßen oder sonst einen Interessenwiderstreit hervorrufen, der geeignet ist, das Vertrauen des Arbeitgebers in die Loyalität und Integrität des Arbeitnehmers zu zerstören (BAG NZA 2016, 116). Vorliegend sind die von der Klägerin vorgebrachten Versagungsgründe weder für sich allein noch in ihrer Gesamtheit betrachtet letztlich in einer Weise geeignet, dass sie berechnete Interessen der Klägerin i. S. v. § 5 Abs. 2

Satz 3 AVR „erheblich“ beeinträchtigen können. Die Norm verlangt ausdrücklich erhebliche Beeinträchtigungen durch die Ausübung der Nebentätigkeit, nur dann sind sie geeignet, eine Ausnahme vom Grundsatz von § 5 Abs. 2 Satz 1 AVR zu rechtfertigen.

Jede Art der Aufnahme einer Nebentätigkeit durch einen Arbeitnehmer tangiert in aller Regel die Interessen des Hauptarbeitgebers, weil der Arbeitnehmer in gleicher Weise letztlich Loyalitäts- und Treuepflichten gegenüber beiden Dienstgebern gleichrangig und gleichwertig erfüllen muss. Dies kann im Einzelfall durchaus einmal zu Interessenkollisionen für den Arbeitnehmer führen. Diese Konfliktsituation ist jeder Nebentätigkeit immanent und sie kann nach der Gesetzeslage nicht ausreichen, um die zusätzliche Tätigkeit bei einem weiteren Arbeitgeber zu untersagen.

Zu einer Überschneidung der Arbeitszeiten in beiden Arbeitsverhältnissen kommt es vorliegend nicht, weil Frau D. nach ihrem Antrag die Nebentätigkeit gerade an ihren freien Arbeitstagen bei der Klägerin ausüben will. Zudem kann die Klägerin dies ausdrücklich als Voraussetzung für ihre Genehmigung der Mitarbeiterin gegenüber machen.

Es mag für die Klägerin ärgerlich sein, dass Frau D. angesichts eines bei der Klägerin bestehenden Personalengpasses im Bereich der Krankenschwestern in der Anästhesie-OP nicht – wie von der Klägerin gewünscht – die restlichen 20 % ihrer Arbeitszeit bei der Klägerin selbst auffüllen will. Auf diesen Umstand kann jedoch im Streitfall nicht abgestellt werden, weil die Klägerin keinen irgendwie gearteten Anspruch gegenüber Frau D. hat, dass diese gerade bei ihr selbst die restliche Tätigkeit zum Auffüllen einer Vollzeitbeschäftigung verrichtet. Ein solches ohne vertragliche oder gesetzlich legitimierte Grundlage gestelltes Verlangen verstößt gegen Art. 12 GG. Auf der gleichen Ebene bewegt sich der weitere Einwand der Klägerin, das OP-Angebot des Universitätsklinikums F. sei umfangreicher als ihr eigenes. Deshalb könne die Mitarbeiterin dort erworbene zusätzliche Erkenntnisse bei ihr nicht verwertbar einbringen. Frau D. hat das Recht auf eine freie Wahl des Arbeitgebers. Ob sie die im Universitätsklinikum erworbenen zusätzlichen Erkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt „gewinnbringend“ verwerten will, kann oder nicht, ist ihre alleinige Entscheidung. Auch darauf hat die Klägerin keinen generellen Anspruch, dass eine mögliche „Verwertung“ gerade bei ihr selbst geschehen soll.

Die Nebentätigkeit von Frau D. beim Universitätsklinikum ist vorliegend auch nicht als erhebliche Konkurrenz­­tätigkeit zu qualifizieren. Frau D. unterliegt keinem Wettbewerbsverbot gegenüber der Klägerin. Die Klägerin hat somit gegenüber der Arbeitnehmerin keinen Anspruch, dass diese allein nur bei ihr arbeitet und nicht bei einem Konkurrenzunternehmen. Die Wettbewerbsinteressen der Klägerin werden auch nicht in erheblicher Weise durch die zusätzliche Tätigkeit beeinträchtigt. Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass die Mitarbeiterin nicht etwa als Operateurin oder als gegenüber dem Patienten in Erscheinung tretende Anästhesistin etwa im Rahmen des vor einer OP durchzuführenden Aufklärungsgespräches in Kontakt tritt. Gerade eine Krankenschwester im Bereich der Anästhesie-OP bleibt gegenüber dem Patienten als individualisierbare Person nahezu anonym. Visuell und auch kognitiv wird der Patient im Normalfall gerade diese Fachkraft im Vorfeld einer Narkotisierung praktisch überhaupt nicht wahrnehmen können. Es ist nahezu ausgeschlossen, dass ein Patient im Hinblick auf eine gewonnene Vertrautheit gegenüber der Anästhesie-Krankenschwester allein deshalb eine spätere weitere Operation nicht bei der Klägerin, sondern bei der Konkurrenz, dem Universitätsklinikum, durchführen lässt. Wenn Frau D. zudem angegeben hat, sie wolle zusätzlich gerade in der Universitätsklinik in der Anästhesie-OP arbeiten, um dort neue berufliche Erfahrungen zu sammeln und Erkenntnisse zu gewinnen, so stehen diesem gewichtigen Verlangen keine objektiv gleich- oder sogar übergewichtigen Interessen der Klägerin entgegen, die zudem noch als „erheblich“ im Sinne von § 5 Abs. 2 Satz 3 AVR einzustufen sind.

Der Klägerin ist zwar zuzugestehen, dass durchaus die Situation eintreten kann, dass im Hinblick auf eine unvorhergesehene Verlängerung einer Operation mit der medizinisch dann erforderlichen Anwesenheit der Anästhesie-Krankenschwester zeitlich danach für Frau D. Arbeitszeitprobleme auftreten können bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeiten. Dies sind aber organisatorische Fragen, die die Klägerin im Rahmen ihrer Organisationshoheit zu bewältigen hat. Sie können nicht nur wegen der zusätzlichen Tätigkeit von Frau D. beim Universitätsklinikum, sondern auch in Bezug auf die Klägerin selbst auftreten. Auch im letzteren Fall bedarf es ggf. einer flexiblen Dienstplangestaltung. Zudem muss sich auch das Universitätskrankenhaus als Arbeitgeberin im Klaren sein, dass es eine Kranken-

schwester im Bereich Anästhesie mit einem nur sehr geringen Arbeitszeitanteil beschäftigt und diese Arbeitnehmerin mit 80 % einer Vollzeitarbeitskraft im gleichen Tätigkeitssegment eines anderen Krankenhauses beschäftigt hat. Einschlägige Probleme einer unvorhergesehenen Arbeitszeitausweitung können bei beiden Krankenhäusern in gleicher Weise auftreten und sind über den vorliegenden Einzelfall hinausgehend generell zu lösen. Ansonsten wäre in vielen anderen Fällen eine Nebentätigkeit im medizinischen Bereich des Krankenhauses nicht möglich. Möglich einschlägige Probleme in unvorhergesehenen Fällen sind daher für sich allein betrachtet nicht von einem derartigen Gewicht, um bei einer Abwägung der gegenseitigen Interessen die Entscheidung zugunsten der Klägerin ausfallen zu lassen.

Nach alledem konnte der Klage nicht stattgegeben werden.

Die Klägerin ist verpflichtet, gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO die notwendigen Auslagen der MAV zu ersetzen.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/17 Tr -ewVfg-**

28.04.2017

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2. Bistum

Antragsgegner und Beschwerdegegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden Dr. S. ohne mündliche Verhandlung am 28.04.2017 beschlossen:

- 1. Die sofortige Beschwerde der Antragstellerin/Beschwerdeführerin gegen den Beschluss des erkennenden Gerichts vom 07.04.2017 wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

1) Die sofortige Beschwerde gegen den Beschluss des Vorsitzenden vom 07.04.2017 ist gem. §§ 55, 27 KAGO i.V.m. § 78 ArbGG, §§ 567 Abs. 1 Nr. 2 ZPO statthaft. Die Entscheidung über die Beschwerde trifft nach § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende ohne mündliche Verhandlung allein und abschließend. Eine Vorlage zum Präsidenten des KAGH scheidet wegen § 47 Abs. 4 KAGO aus (KAGH, 4.4.2011 – K 4/111 und KAGH, 6.4.2011 – M 04/11; Schwab in Juris, Die Monatsschrift 2016, 325). Die MAV hat den Rechtsbehelf insbesondere form- und fristgerecht eingelegt, so dass er insgesamt zulässig ist. Die MAV hat die Beschwerde zudem auch noch inhaltlich begründet.

2) In der Sache ist die sofortige Beschwerde aber unbegründet. Die Einwendungen im Rechtsbehelf sind nicht geeignet, den angefochtenen Beschluss abzuändern.

Entgegen der Auffassung der MAV ist nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen der Mitwirkung materiell taugliche Einwendungen zum spezifischen Mitbestimmungstatbestand von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier vorgebracht hatte. Zwar ist es richtig, dass im gerichtlichen Ersetzungsverfahren unklare und ergänzungsbedürftige Angaben nachgeschoben, erläutert und vervollständigt werden können. Das ist aber nur der Fall, wenn im Rahmen der Anhörung fristgerecht taugliche Gründe – wenn auch unklar und unpräzise – substantiell genannt worden waren. Der mitbestimmungspflichtige Sachverhalt muss erkennbar genannt gewesen sein. Dass allein durch die Umstellung der reinen Hardware auf einen Zentralserver Aspekte der „Einführung“ und Anwendung von technischen Einrichtungen im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier vorgelegen haben sollen, hat die MAV in ihrem – zudem eher verspäteten – Einwendungsschreiben nicht ansatzweise erwähnt. Die Beschwerde will den getätigten Bekundungen Inhalte beimessen, die dort nicht enthalten sind. Sie will aus den tatsächlich getätigten Erklärungen etwas herauslesen, das sie zuerst hineinlesen muss, weil es dort nicht genannt ist, um es dann herauslesen zu können. Ist es aber eher unwahrscheinlich, dass ein überhaupt ein beachtlicher Widerspruch der MAV im Rahmen der Anhörung vorliegt, bedarf

es auch keines Einigungsgespräches, um erst dort mögliche Widerspruchsgründe zu „vertiefen“.

In der Sache ist auch nicht dargetan, dass durch die bloße Umstellung auf einen Zentralserver, also keine Software- sondern „nur“ eine Hardwareänderung, neue erweiterte oder andere Überwachungsmöglichkeiten der beratenden Mitarbeiter tatsächlich geschaffen wurden. Die Beschwerdeführerin hat das zwar pauschal behauptet, aber nicht schlüssig und plausibel dargetan. Es ist nicht erkennbar, was durch die Umstellung „Neues“ an Überwachungsmöglichkeiten für die in der Betreuung arbeitenden Mitarbeiter kommen soll, was vorher nicht auch schon möglich war.

Im Übrigen sind in der angefochtenen Entscheidung noch weitere, die Abweisung jeweils selbständig tragende Gründe, für das Nichtvorliegen eines Verfügungsgrundes genannt, die die Beschwerde nicht aufgegriffen hat. Selbst wenn die Beschwerdeführerin mit ihrem Vorbringen im Beschwerdeverfahren Erfolg hätte, bestünde kein Anlass, den angefochtenen Beschluss abzuändern und die begehrte Eilentscheidung zu treffen, weil der angefochtene Beschluss im Ergebnis dann immer noch richtig wäre.

Ein Rechtsmittel oder ein Rechtsbehelf ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/17 Tr -ewVfg-**

07.04.2017

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 07.04.2017 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV vom 3. April 2017 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV verlangt vorliegend im Wege der einstweiligen Verfügung, dem beklagten Bistum zu untersagen, mit der Umstellung der IT-Infrastruktur auf Virtual Desktop Infrastructure (VDI) in den Lebensberatungsstellen des Bistums bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens mit der Antragstellerin gem. §§ 40 Abs. 1 Nr. 9, 37 MAVO-Trier zu beginnen.

Die MAV bestand bis zur Konstituierung der neu gewählten MAV am 09.03.2017 nur aus einer Person, dem Vorsitzenden L.. Mit Schreiben vom 28.06.2016 beantragte der Dienstgeber bei der MAV die Zustimmung zur Neuausrichtung der IT Infrastruktur in den Lebensberatungsstellen des Bistums unter Hinweis auf ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht der MAV nach § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier (= § 36 Abs. 1 Nr. 9 Rahmen-MAVO). In der Folgezeit zog sich ein längerer Schriftverkehr zwischen den Dienststellenpartnern hin, in dem auch der Datenschutzbeauftragte des Bistums mehrfach sachverständige datenschutzrechtliche Stellungnahmen zur IT-Neuausrichtung abgegeben hat. Hintergrund hierfür war, dass der MAV-Vorsitzende ergänzende präzisierende Informationen zum Datenschutz der Klienten haben wollte. Letztmals mit Schreiben vom Donnerstag, den 02.02.2017 übersandte die Dienststelle eine ergänzende Stellungnahme, die erneut mit „Beteiligungsverfahren nach § 40 Abs. 1 Nr. 9“ überschrieben und der eine erweiterte Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten vom 02.01.2017 beigefügt war. Handschriftlich ist auf diesem Schreiben vermerkt: „Eingang 10.02.2017 Frankierdatum“ (wohl „Bst“, nicht genau leserlich) „2.2.17“. Der Vorsitzende der MAV war von Montag, den 06.02., bis Donnerstag, den 09.02., außerhalb seiner Dienststelle, die ihren Sitz in S. hat, in MAV-Angelegenheiten in T. und W. unterwegs. Seine Veranstaltung am Donnerstag endete um 14:30 Uhr. Mit Schreiben vom Freitag, den 17.02., erhob der MAV-Vorsitzende Einwendungen gegen die geplante Umstellung der IT-Infrastruktur auf VDI in den Lebensberatungsstellen. Eine Übermittlung dieses Schreibens per Telefax schlug nach Angaben der Antragstellerin am 17.02. fehl, so dass der MAV-Vorsitzende es um 17:31 Uhr per E-Mail an den Dienstgebervertreter

übersandt hat. Am 15.02. hat das Bistum das Verfahren für beendet erklärt mit dem Hinweis, die MAV habe die Frist aus der MAVO verstreichen lassen.

Die MAV ist der Auffassung, sie habe die Einwochenfrist von § 37 Abs. 2 Satz 2 MAVO-Trier eingehalten. Das Schreiben vom 02.02. sei dem MAV-Vorsitzenden erst am Freitag, den 10.02., zugegangen mit Rückkehr auf seinen Arbeitsplatz in dieser Kalenderwoche.

Die MAV stellt vorliegend den eingangs genannten Sachantrag.

Das Bistum - es begehrt Zurückweisung des Antrags - meint, die Zustimmung der Antragstellerin sei durch Fristablauf fingiert. Das Schreiben vom 02.02. sei dem MAV-Vorsitzenden spätestens am Montag, den 06.02., zugegangen. Es bestreite, dass der MAV-Vorsitzende erst am 10.02. davon Kenntnis genommen habe, zumal der MAV-Vorsitzende habe damit rechnen müssen, dass er zeitnah zu seiner letzten Aufforderung eine Antwort erhalten werde. Einen Fristverlängerungsantrag nach § 37 Abs. 2 Satz 3 MAVO-Trier habe er - unstreitig - auch nicht gestellt. Zudem bestehe kein Verfügungsgrund, weil die MAV viel zu lange gewartet habe, um das vorliegende Eilverfahren einzuleiten. Inhaltlich werde durch die neue IT-Infrastruktur keine Überwachungsmöglichkeit der Mitarbeiter geschaffen, allenfalls das Gegenteil sei der Fall.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift nebst den zahlreichen Anlagen sowie auf den Erwidernngsschriftsatz der Antragsgegnerin vom 07.04.2017 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin nach dem derzeitigen Erkenntnisstand jedenfalls keinen Verfügungsanspruch gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Triers vor, bei der es um die Rechtsfrage geht, ob für die MAV bei der Umstellung der IT-Infrastruktur auf Virtual Desktop Infrastructure (VDI) in den Lebensberatungsstellen des Bistums (noch) ein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier besteht, das es zu sichern gilt. Diese Rechtsfrage ist vom KAG zu entscheiden.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem KAG das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Nach § 55 Abs. 2 KAGO i. V. m. §§ 926, 920 Abs. 2 ZPO sind die Tatsachen, die den Verfügungsanspruch und den Verfügungsgrund bedingen, glaubhaft zu machen. Hierfür gilt § 294 ZPO. Danach sind Mittel der Glaubhaftmachung alle Beweismittel der ZPO, das sind vornehmlich Zeugen, Urkunden, Parteivernehmung aber auch eine eidesstattliche Versicherung. Bedeutsam ist, dass bei einer Glaubhaftmachung die antragstellende Partei die/das Beweismittel dem Gericht im Entscheidungszeitpunkt von sich aus präsentieren muss. Da im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes im Bereich der KAGO jedoch keine mündliche Verhandlung stattfindet, sondern der Vorsitzende stets ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden hat, verbleiben hier als Mittel der Glaubhaftmachung praktisch nur die Vorlage von Urkunden und eine eidesstattliche Versicherung.

Im Streitfall ist im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt nicht erkennbar, dass jedenfalls ein Verfügungsanspruch für die Antragstellerin besteht. Ob zudem ein Verfügungsgrund besteht, kann offen bleiben.

3. Nach §§ 37 Abs. 1, 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier bedarf die Dienststelle der vorherigen Zustimmung der MAV bei der „Einführung“ und „Anwendung“ technischer Einrichtungen, die objektiv dazu geeignet sind - auf die diesbezüglichen Ziele und Absichten des Dienstgebers kommt es insoweit nicht an - Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer überwachen zu können (vgl. hierzu im Einzelnen:

Urteil des erkennenden Gerichts vom 04.11.2014 – M 27/14 Tr; Beschl. des erkennenden Gerichts v. 16.10.2014 – M 34/14 Tr-ewVfg; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 12.01.2015 - 9 TaBV 51/14, NZA-RR 2015, 355).

Dass die Umstellung der IT-Infrastruktur auf VDI in den Lebensberatungsstellen des Bistums objektiv geeignet ist, Verhalten und Leistung der betroffenen Mitarbeiter des Bistums in diesen Dienststellen zu überwachen, ist weder in der Antragschrift nachvollziehbar dargelegt und schon gar nicht mit den beigefügten Anlagen glaubhaft gemacht. Die streitige Diskussion der Dienststellenpartner betraf solche mitbestimmungsrechtlich maßgeblichen Aspekte nicht, sondern sie ging vornehmlich darum, ob durch die Umstellung auf einen Zentralserver der Datenschutz gegenüber den Klienten gewahrt bleibt. Das ist eine völlig andere Materie als die Schutzrichtung des Mitbestimmungsrechts der MAV aus § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier. Im Verfahren nach § 37 Abs. 4 MAVO-Trier kann sich die MAV vom Regelungsgegenstand her aber nur auf solche thematischen Komplexe berufen, die sie zuvor im Mitwirkungsverfahren geltend gemacht hat.

Darüber hinaus fehlt es an einer Glaubhaftmachung, dass die MAV vorliegend die Einwochenfrist von § 37 Abs. 2 Satz 2 MAVO-Trier eingehalten hat. Danach gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV nicht innerhalb einer Frist von einer Woche Einwendungen gegen die geplante Maßnahme erhebt. Diese Wochenfrist läuft ab Eingang des Antrags des Dienstgebers bei der MAV. Wann genau das Antragsschreiben der Antragsgegnerin beim MAV-Vorsitzenden eingegangen ist, ist dem Sachvortrag der Parteien nicht zu entnehmen, da es formlos übersandt worden ist. Jedenfalls trägt das Antragsschreiben nach der Eingangsbestätigung des MAV-Vorsitzenden den Vermerk, das Schreiben trage das Frankierdatum vom 02.02.2017 (Donnerstag). Es müsste der MAV aber vor dem 10.02. zugegangen sein, weil sie nicht etwa geltend macht, das Schreiben habe sich in der Eingangspost vom 10.02. befunden, sondern sie trägt vor, der MAV-Vorsitzende habe es erst an diesem Tag vorgefunden, weil er sich in MAV-Angelegenheiten in den Wochentagen von Montag bis Mittwoch in Trier und am Donnerstag dieser Woche in W. aufgehalten hat. Jedenfalls endete die Veranstaltung in W. nach dem eigenen Sachvortrag der Antragstellerin um 14:30 Uhr und der MAV-Vorsitzende kehrte zumindest an diesem Tag nach S. zurück. Dass er an diesem Tag nicht mehr seine Dienststelle in S. aufgesucht hat, hat er nicht glaubhaft gemacht. Letztlich kommt es darauf auch nicht an, weil das

Schreiben der MAV dem Empfänger gem. § 130 Abs. 1 BGB bereits vor Freitag zugegangen sein musste, weil es für den Zugang nicht auf das Datum der tatsächlichen Kenntnisnahme ankommt, sondern wann der Empfänger unter gewöhnlichen Umständen Kenntnis davon nehmen konnte. Selbst wenn man - was rechtlich aber unzutreffend ist - auf den 10.02. als Zugangsdatum abstellen sollte, kann im Rahmen der Glaubhaftmachung nicht mit der gebotenen überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, der MAV-Vorsitzende habe die Wochenfrist zur Stellungnahme eingehalten. Sein Widerspruchsschreiben ist per Post erst am Montag, den 20.02., der Antragsgegnerin zugegangen. Soweit die Antragstellerin hierzu vorträgt, eine Übersendung per Telefax sei am letzten Tag der Frist, dem 17.02., "technisch nicht möglich gewesen", ist dies weder inhaltlich nachvollziehbar noch glaubhaft gemacht. Dass der Dienstgebervertreter Z. als Empfänger des vorsorglich per E-Mail übersandten Schreibens nach allgemeiner Verkehrsanschauung von den Einwendungen am Freitagnachmittag um 17:13 Uhr noch Kenntnis nehmen konnte, ist nicht überwiegend wahrscheinlich. Ob zudem der Inhalt des Schreibens vom 17.02. überhaupt geeignet war, taugliche Einwendungen in Bezug auf das einschlägige Mitbestimmungsrecht von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier zu erheben, bedarf vorliegend keiner näheren Prüfung.

4. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde (§ 55 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG und §§ 567 ff. ZPO) beim KAG in Mainz binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses durch die Antragstellerin, über die der Vorsitzende abschließend allein entscheidet, wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 21.03.2017

Aktenzeichen: KAG Mainz M 01/17 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -

2. Bistum

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 21.03.2017 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Modus der Berechnung des Anspruchs eines MAV-Mitglieds auf Schulung für die Dauer der Amtstätigkeit gem. § 23 Abs. 1 MAVO Trier (= § 16 Abs. 1 Satz 1 Rahmen-MAVO).

Das Mitglied der klagenden Sondervertretung S. ist beim beklagten Bistum als Pastoralreferentin in Vollzeit beschäftigt. Ihre Arbeitszeit ist nach dem Statut für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Bistum Trier in der Regel auf 6 Tage in der Woche verteilt. Frau S. hat in der spätestens zum 30.06.2017 zu Ende gehenden laufenden Amtsperiode als MAV-Mitglied an insgesamt 18 Kalendertagen auf 6 Schulungsveranstaltungen unter Fortzahlung ihrer Vergütung und unter Arbeitsbefreiung durch die Beklagte teilgenommen. Die Schulungstage fanden zu unterschiedlich langen Zeitabschnitten von 2–4 Tagen jeweils zwischen Montag und Freitag statt.

Den Antrag der MAV auf eine weitere Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung hat das beklagte Bistum abgelehnt mit der Begründung, Frau S. habe in der laufenden Amtsperiode ihr Schulungskontingent bereits in voller Höhe ausgeschöpft, sodass eine weitere Freistellung mit Vergütungsfortzahlung nicht mehr gewährt werden könne.

Die klagende Sondervertretung ist der Auffassung, es bestehe noch ein offener Schulungsanspruch von 3 weiteren Tagen für Frau S., weil 3 Wochen i. S. v. § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Trier (im Folgenden: MAVO) 21 Schulungs-/Kalendertagen entsprechen. Bei einem Abstellen auf die individuellen Arbeitstage des MAV-Mitglieds würden Teilzeitbeschäftigte wegen Fehlens einer bedarfsgerechten Schulung benachteiligt.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass das MAV-Mitglied Frau S. noch Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Schulungstage für die noch laufende Amtszeit bis zum 30. Juni 2017 hat.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie habe dem MAV-Mitglied S. bereits den gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme an verschiedenen Schulungstagen erfüllt. Das Gesetz schreibe ausdrücklich eine Schulung bis zu 3 Wochen und nicht für 21 Kalendertage vor. Der Anspruch errechne sich anteilig aus der Anzahl der individuellen Arbeitstage des MAV-Mitglieds pro Woche. Da Frau S. als Pastoralreferentin in der 6-Tage-Woche arbeite, stehe ihr ein anteiliger Anspruch von insgesamt 18 Tagen zu.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung des Bistums Trier i. S. v. § 23 Abs. 1 MAVO, weil die Sondervertretung der Auffassung ist, das beklagte Bistum habe einem ihrer Mitglieder den vollen gesetzlichen Schulungsanspruch nicht erfüllt. Dies betrifft keinen individualrechtlichen Anspruch des jeweiligen Mitglieds der Sondervertretung, sondern es geht um das Recht der Sondervertretung, dass ihre Mitglieder unter Ausschöpfung des vollen gesetzlichen Rahmens ausreichend geschult werden. Hierbei handelt es sich um einen eigenständigen Rechtsanspruch der Sondervertretung. Für dessen Klärung ist das KAG zuständig.

In der Sache ist die Klage nicht begründet. Das Bistum hat bereits durch Gewährung von insgesamt 18 Schulungstagen, die auf 6 unterschiedlichen Veranstaltungen in der Zeit von Montag bis Freitag verteilt waren, den gesetzlichen Anspruch von Frau S. für die laufende Amtszeit erfüllt. Ein weitergehendes Recht besteht nach den Regelungen der MAVO nicht.

Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO ist den Mitgliedern der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt „3 Wochen“ Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen hierfür sind vorliegend außer Streit, weil die Parteien allein über die Berechnung der 3-Wochen-Frist streiten.

Der Gesetzeswortlaut macht deutlich, dass die Arbeitsbefreiung nur bis zur Gesamtdauer von 3 Wochen unter Fortzahlung der Vergütung bewilligt werden kann. Nach dem Wortlaut ist es den Mitarbeitervertretern unbenommen, an weiteren Schulungsveranstaltungen teilzunehmen. Allerdings erhalten sie dann keine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und keine Erstattung der notwendigen Kosten der Teilnahme. Für solche Fälle stehen etwa (bezahlte oder unbezahlte) Urlaubstage zur Verfügung (vgl. Jousen, Freiburger Komm. zur MAVO, § 16 Rz 80). Das Klagebegehren der Klägerin ist nicht darauf gerichtet, Frau S. über ihr gesetzliches Schulungskontingent hinaus zu einer bestimmten Veranstaltung freie Tage – ob mit oder ohne Urlaubsgewährung – zu bewilligen, sondern Frau S. soll Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge unter Erstattung der notwendigen Kosten der Teilnahme erhalten. Es geht also der Klägerin um den unmittelbaren Anspruch aus § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Die Ermittlung des 3-Wochen-Zeitraums in der fraglichen Norm ist nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit der Gesamtregelung von § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO zu sehen. Wenngleich - worauf die Klägerin abhebt - 3 Wochen 21 Tagen entsprechen, so bestimmt die Norm auch, dass für diese Zeitdauer „Arbeitsbefreiung“ unter „Fortzahlung der Bezüge“ zu gewähren ist. Damit stellt die Regelung in ihrer Gesamtheit auf die Arbeitstage und Arbeitsdauer des betreffenden MAV-Mitglieds ab, weil eine Arbeitsbefreiung nur für solche Tage gewährt werden kann, in denen auch eine Arbeitspflicht besteht. Es besteht dann eine Ausnahme vom Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. An Tagen, an denen das MAV-Mitglied keine Arbeitspflicht hat, kann es davon auch nicht „befreit“ werden. Daher entspricht es zutreffend der nahezu einhelligen Kommentarliteratur, dass zur Ermittlung der 3-Wochen-Frist auf die Arbeitstage des betreffenden Mitarbeiters abzustellen ist. Ist die Arbeitszeit des MAV-Mitglieds auf 5 Tage verteilt mit der Folge, dass an 2 weiteren Tagen der Woche ohnehin keine Arbeitsverpflichtung besteht, so kann es auch nur für diese 5 Tage „von der Arbeit“ freigestellt werden. Gleiches gilt dem Grunde nach sinngemäß für Zeiten,

in denen – wie im Streitfall – die Arbeitszeit des MAV-Mitglieds auf 6 Tage verteilt ist. Nur bei dieser Sichtweise wird das MAV-Mitglied mit einer 6-Tage-Woche für diese 6 Arbeitstage und damit insgesamt für die Dauer von 3 Wochen von seiner Arbeitsverpflichtung befreit. Dagegen wird nach Meinung der Klägerin ein solches MAV-Mitglied für 6 Tage von der Arbeit befreit, am 7. Tag hat es frei, so dass dann die Woche aufgefüllt ist. Würde es dann aber noch einen weiteren Schulungstag erhalten, dann hätte es insgesamt eine Freistellung von seiner „Arbeits“-pflicht für die Dauer von einer Woche und einen Tag. Für eine Schulung an arbeitsfreien Tagen gibt es keine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und folglich auch keinen Freizeitausgleich. Dadurch wird dem Lohnausfallprinzip, das auch den Schulungsveranstaltungen zugrunde liegt, Rechnung getragen. Es gelten nicht die Kalender-, sondern die Arbeitstage (Joussen, Freiburger Komm. zur MAVO, § 16 Rz 82, 83; Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 16, Rz 71; Thiel, ZAT 2014, 117; möglicherweise a.A. Eder in: Eichstätter Komm. zur MAVO, § 16 Rz 47). Diese Gegenmeinung überzeugt nicht. Sie geht schon von der nicht vorhandenen Prämisse aus, „die MAVO spreche von Tagen“. Die einschlägige Norm spricht gerade nicht von Tagen, sondern von 3 Wochen. Möglicherweise will dieser Autor seine Auffassung auch nicht in der von der Klägerin des vorliegenden Verfahrens interpretierten Weise verstanden haben, weil er in seinen Folgekommentierungen dann zutreffend darauf abhebt, es gelte das Lohnausfallprinzip und bei einem vollbeschäftigten MAV-Mitglied gehe an solchen Schulungstagen, an denen keine Arbeitszeit anfalle, die Arbeitsbefreiung „ins Leere“. Eine Freistellung geht nicht ins Leere, es findet schon keine statt. Im Übrigen entspricht das Abstellen auf die Arbeitstage auch der - was die maßgebliche Dauer angeht- zu diesem Punkt identischen 3-Wochen-Regelung von § 37 Abs. 7 BetrVG (siehe dazu: Fitting, Komm. zum BetrVG, 28. Aufl., § 37 Rz 219; Erfurter Komm.-Koch, § 37 BetrVG Rz 21).

Das Mitglied fehlt bei § 23 Abs. 1 Satz 1 MAVO am Arbeitsplatz schulungsbedingt insgesamt für die Dauer von 3 Wochen. Es ist also für Zeiten, in denen es seiner Arbeitspflicht nachkommen müsste, 3 Wochen lang davon befreit und auf Schulung. Wäre etwa die Schulung an einem Stück drei Wochen lang hintereinander fortlaufend von Montag bis Freitag bzw. sogar von Montag bis Samstag, dann fehlte das MAV-Mitglied - beim Abstellen auf die Arbeitstage - auch insgesamt 3 Wochen am Arbeitsplatz. Es würde dann bei einer 6-Tage-Kraft bei einer 6-tägigen Schulung

18 Tage lang von seiner Arbeitspflicht befreit sein. Genau diese Anzahl an Tagen hat Frau S. erhalten.

Soweit beim Abstellen auf Arbeitstage die Klägerin für ihre gegenteilige Auffassung auf eine behauptete Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten abhebt, kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob insoweit eine sachwidrige Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern vorliegen kann. Bei Frau S. handelt es sich um keine Teilzeitbeschäftigte, sondern sie ist Vollzeitkraft. Von dieser Stellung ausgehend hat ihr das beklagte Bistum wegen der Verteilung der Arbeitszeit von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen auf 6 Tage pro Woche auch keine 15 Kalendertage, sondern 18 Kalendertage zur Schulung bewilligt. Ein weitergehender Anspruch besteht nicht.

Die Revision konnte - wie von der Klägerin im Verhandlungstermin angeregt - angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Allein deshalb, weil eine Stelle in der Fachliteratur möglicherweise eine andere Rechtsauffassung vertritt, die dann in sich widersprüchlich wäre und mit dem vollständigen Gesetzeswortlaut nicht in Einklang stünde, besteht kein objektiv erheblicher Grund für die Annahme einer grundsätzlichen Bedeutung. Dazu müssten für die Auffassung der Klägerin mehr objektive Anhaltspunkte von einigem Gewicht sprechen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 03/17 Sp -ewVfg-**

21.02.2017

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Orden e. V.

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 21.02.2017 beschlossen:

- 1. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft.**

Gründe

I.

Mit dem am Morgen des 21.02.2017 beim Kirchlichen Arbeitsgericht per Telefax eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Dienstbefreiung ihres Vorsitzenden vom 22.-24.02.2017.

Die MAV trägt vor:

Am 09.02.2017 habe sie beschlossen, ihren Vorsitzenden zu der im Tenor dieses Beschlusses genannten Schulungsveranstaltung zu entsenden. Durch die Umstellung der Arbeitsvertragsbedingungen von den AVR auf den TVÖD bestehe für die MAV ein aktueller Schulungsbedarf über das neue Tarifwerk. Der Dienstgeber habe am 15.02. den ihm am 13.02.2017 vorgelegten Antrag auf Dienstbefreiung abgelehnt mit der unzutreffenden Begründung, kurz vor den nächsten MAV-Wahlen mache eine Schulung zu diesem Thema keinen Sinn.

Die MAV beantragt,

dem Dienstgeber aufzuerlegen, dem Vorsitzenden der MAV, Herrn W., Arbeitsbefreiung gemäß § 16 Abs. 1 MAVO zur Teilnahme an der Schulung „Einführung in den TVÖD“ vom 22.02. bis zum 24.02.2017 im H.Haus, L., zu gewähren.

Der Dienstgeber beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Antrag auf Dienstbefreiung zur Schulungsteilnahme sei ihr so spät vorgelegt worden, dass sie keinen Personalersatz für den ohnehin nur noch halbtags in der Haustechnik eingesetzten MAV-Vorsitzenden habe finden können. Aktuell sei der Schulungsbedarf auch nicht, da in der Dienststelle schon seit dem Jahre 2014 in den Arbeitsverträgen bei neu einzustellenden Mitarbeitern der TVÖD zugrunde gelegt werde. Die Umstellung auf den neuen Tarifvertrag vollziehe sich sukzessive.

Die fragliche Veranstaltung schule über vertiefte Problemstellungen und sei für den bisher nicht einschlägig geschulten MAV-Vorsitzenden ohnehin nicht geeignet. Zu der Thematik gebe es zahlreiche Schulungsangebote von diversen Anbietern. Zudem sei kurz vor Ablauf der Wahlperiode eine solche Schulung nicht erforderlich.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift und der Antragsrwiderrung –beide vom 21.02.2017- Bezug genommen.

II.

Dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist im Zeitpunkt der Entscheidung unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 16 MAVO geht.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle kann offen bleiben, ob ein Verfügungsanspruch besteht. Jedenfalls gibt es keinen Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs.
3. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen.

gen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der MAV erforderlichen Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit an drei Voraussetzungen geknüpft:

- Die MAV muss einen Antrag beim Dienstgeber stellen, den dieser genehmigen muss, wenn in der Schulung „erforderliche“ Kenntnisse vermittelt werden,
- die Diözese muss die Schulung als geeignet anerkannt haben und
- es dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen.

Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die MAV. Ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Dass ein „erforderlicher“ Schulungsbedarf für die MAV über den in der Dienststelle seit dem Jahre 2014 Anwendung findenden TVÖD besteht, ist außer Zweifel und wird auch vom Antragsgegner nicht in Abrede gestellt. Ob allerdings gerade die fragliche Schulungsveranstaltung für den MAV-Vorsitzenden geeignet war, hat der Antragsgegner konkret bestritten, indem er vorgetragen hat, die Veranstaltung habe einen vertiefenden Schulungsinhalt und sei thematisch gerade keine „Einführung“ in den TVÖD.

Angesichts der von der antragstellenden MAV verursachten Zeitknappheit für eine Entscheidungsfindung kann derzeit auch nicht mehr geklärt werden, ob die von dem Antragsgegner vorgebrachten Aspekte für „entgegenstehende betriebliche Gründe“ im Sinne von § 16 Abs. 1 MAVO dem Antrag entgegenstehen können (siehe dazu Beschluss des erkennenden Gerichts vom 08.05.2015 – M 49/15 Sp -ewVfg- und Beschluss vom 07.07.2014 – M 22/14Mz -ewVfg). Der Antragsgegner hat angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit geltend gemacht, so kurzfristig keinen Personalersatz für den in der Haustechnik ohnehin nur noch halbtags eingesetzten MAV-Vorsitzenden zu finden. Dies wenigstens einigermaßen verlässlich aufzuklären, ist dem erkennenden Gericht angesichts der Dringlichkeit der gebotenen Entscheidung nicht möglich.

Die MAV hat vorliegend erst recht spät einen Befreiungsantrag beim Dienstgeber gestellt. Dieser hat innerhalb von 2 Tagen zeitlich schnell darauf reagiert und den Antrag am 15.02.2017 abgelehnt. Erst am 21.02., also 1 Tag vor Beginn der Veranstaltung hat die MAV den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim erkennenden Gericht eingereicht. Irgendwelche Tatsachen hat die antragstellende MAV dabei nicht glaubhaft gemacht (vgl. § 920, 936 in Verbindung mit § 294 ZPO).

Im Streitfall muss das Gericht innerhalb weniger Stunden hier und jetzt auf der Stelle entscheiden, ob das namentlich benannte MAV-Mitglied gerade in der Zeit vom 22.-24.02.2017 an der fraglichen Veranstaltung teilnehmen kann oder nicht, nur weil die MAV nicht frühzeitig gehandelt hat. Damit muss das Gericht eine endgültige Entscheidung dazu noch in der Hauptsache treffen, ohne auch nur annähernd die entscheidungserheblichen Rechtsfragen aufklären und eine richtige Entscheidung treffen zu können. Das ist auch im Eilverfahren nicht zulässig.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend zu entscheiden hat, nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff. ZPO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 07.12.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 16/16 Sp

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | | |
|----|---------|--------------|
| 1. | MAV | - Klägerin - |
| 2. | CV GmbH | - Beklagte - |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 07.12.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, das Beteiligungsverfahren gem. §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für**
 - die Mitarbeiterin D. im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe und sozialpädagogisches Clearing“ im ambulanten Dienst und
 - den Mitarbeiter K. im ambulanten Dienst im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe“ durchzuführen.
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Auslagen der Klägerin wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob die klagende MAV ein Mitbestimmungsrecht hat im Zusammenhang mit der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit innerhalb der Einrichtung.

Die Beklagte ist die Trägerin des Caritasförderzentrums R., A.. Die Klägerin ist die dort gewählte MAV.

Die Beklagte hat im Jahr 2002 die beiden pädagogischen Fachkräfte D. und K. eingestellt und zahlt ihnen Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33. Die Beklagte hat den beiden Mitarbeitern mit deren Einvernehmen - Frau D. ab dem 01.01.2010 und Herr K. ab dem 01.02.2016 – neue Tätigkeiten im ambulanten Dienst übertragen. Dort sind sie eingesetzt in der sozialpädagogischen Familienhilfe und im sozialpädagogischen Clearing. Nachdem die beiden Mitarbeiter individualrechtlich vergeblich von der Beklagten eine Höhergruppierung geltend gemacht hatten, hat in der Folgezeit die MAV ohne Erfolg von der Dienstgeberin ihre Beteiligung wegen der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangt.

Die MAV trägt vor:

Die beiden Mitarbeiter nähmen seit ihrem Überwechseln in den ambulanten Dienst als Familienpädagogin/Familienpädagoge in der sozialpädagogischen Familienhilfe höher zu bewertende Aufgaben wahr, sodass bei der Überprüfung deren Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht der MAV bestehe. Beide übten Tätigkeiten eines Sozialarbeiters aus mit einer mehrjährigen Berufserfahrung. Für den Mitbestimmungstatbestand aus § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO komme es zudem nicht auf eine höher zu bewertende Tätigkeit im Rahmen der Eingruppierung an; entscheidend sei, dass anlässlich der auf Dauer übertragenen anderen Tätigkeit eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen werden müsse und hierfür bestehe ein Mitbestimmungsrecht der MAV.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Abs.1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Bistum Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für die Mitarbeiterin Frau D. im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe und sozialpädagogisches Clearing“ im ambulanten Dienst nachzuholen.
2. die Beklagte zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Abs.1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Bistum Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für den Mitarbeiter Herrn K. im ambulanten Dienst Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe“ nachzuholen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Übertragung einer neuen Tätigkeit auf die beiden Mitarbeiter nicht zustimmungspflichtig, weil die neuen Tätigkeiten nicht höherwertig seien. An deren Eingruppierung habe sich nichts geändert, die Entgeltgruppe S 8b sei nach wie vor zutreffend. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nur bei einer „höher zu bewertenden“ Tätigkeit. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Gegenteiliges habe die MAV vorliegend nicht durch subsumtionsfähigen Sachvortrag nachgewiesen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Vorliegend handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Bereich der MAVO Speyer, da zwischen den Parteien unterschiedliche Auffassungen bestehen, über das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes aus der MAVO. Für solche Streitigkeiten ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig (§ 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 33 Abs. 4 MAVO analog).

In Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme nur mit Zustimmung der MAV treffen (§ 33 Abs. 1 MAVO). Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf unter anderem der Zustimmung der MAV bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Liegt eine solche Maßnahme vor, so darf sie der Dienstgeber nur mit vorheriger Zustimmung der MAV durchführen. Hat der Dienstgeber entgegen der kirchengesetzlichen Regelung eine entsprechende Maßnahme ohne Beteiligung der MAV durchgeführt, so kann die MAV unter anderem verlangen, dass ein entsprechendes Beteiligungsverfahren durchzuführen ist. Eine rückwirkende „Nachholung“ im wörtlichen Sinne der Klageanträge der Klägerin des vorliegenden Verfahrens ist nicht möglich, weil ein Beteiligungsverfahren nur Wirkung für die Zukunft hat. Entsprechend ist das tatsächliche Begehren der MAV in den Klageanträgen auszulegen.

Die dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegenden sonstigen persönlichen Angelegenheiten der Dienststelle sind in § 35 Abs. 1 MAVO abschließend aufgezählt (*Sroka* in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 5). Ein Vorgang in persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeitern, die weder in § 35 Abs. 1 noch in einer sonstigen Norm der MAVO enthalten sind, unterliegt damit auch nicht der Mitbestimmung der MAV. Bei den in § 35 Abs. 1 Nrn. 1 bis 4 MAVO genannten persönlichen Angelegenheiten handelt es sich allgemein um solche der Vergütungsgestaltung, weil es hier unmittelbar um die Bestimmung der im Einzelfall einschlägigen Vergütungs-/Entgeltgruppe geht. Die MAV hat u. a. mitzubestimmen bei

der Eingruppierung von Mitarbeitern (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Unter Eingruppierung in diesem Sinne wird nach allgemeiner Auffassung die erstmalige Eingruppierung verstanden, wenn ein neu eingestellter Mitarbeiter entsprechend der von ihm auszuübenden Tätigkeiten Vergütung nach der zutreffenden Vergütungsgruppe erhalten soll. Unstreitig sind die beiden Mitarbeiter D. und K. bereits im Jahre 2002 anlässlich ihrer Einstellung eingruppiert worden und erhalten seitdem Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33.

Mit der „Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“ (Abs. 1 Nr. 4) ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Veränderung des bisherigen Aufgabengebietes auf Dauer gemeint. Unstreitig liegen im Streitfalle die Tatbestandsmerkmale „Übertragung einer neuen Tätigkeit“ und „auf Dauer“ vor. Überträgt der Dienstgeber im Laufe des Dienstverhältnisses dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit auf Dauer, dann stellt sich automatisch aber auch die Frage einer möglichen Veränderung der entsprechenden Eingruppierung. Hier normiert § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO einen Mitbestimmungsstatbestand bei „einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“. Die Auslegung und Handhabung dieser Bestimmung ist nicht eindeutig, insbesondere in solchen Fällen, in denen – wie vorliegend – Dienstgeber und MAV unterschiedlicher Auffassung sind, ob eine neu übertragene Tätigkeit nach der Eingruppierungsautomatik gleich, höher oder niedriger zu vergüten ist. Der Wortlaut der Norm deutet eher darauf hin, dass bereits in diesem Zusammenhang, also schon im Vorfeld des Mitbestimmungsvorgangs, abschließend die Frage der richtigen Eingruppierung zu klären ist, weil nur bei einer Veränderung ein Mitbestimmungsstatbestand besteht. Ist der Dienstgeber der Auffassung, die neue Tätigkeit sei nicht höher oder niedriger zu bewerten, sondern sei gleichwertig mit der vorherigen Tätigkeit, dann wäre es nach allgemeinen prozessualen Grundsätzen Aufgabe der MAV, die sich auf eine Veränderung der Eingruppierung beruft, als Anspruchstellerin das Vorliegen einer Veränderung im Prozess nachzuweisen (vgl. allgemein zur Darlegungslast: *Schwab* in *Schwab/Weth*, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 58 Rzn. 98, 88). In vielen Fällen wäre die MAV mangels näherer Kenntnisse hierzu überfordert. Eine derartige Gesetzesauslegung würde im Übrigen auch mit der Regelung von § 33 Abs. 4 MAVO nicht im Einklang stehen. Nach dieser Norm ist es im Falle eines wirksamen Widerspruchs der MAV gegen eine beabsichtigte Eingruppierung des Dienstgebers Sache des Dienstgebers, das Kirchliche Ar-

beitsgericht anzurufen. Der Dienstgeber, der die auszuübende Tätigkeit des Mitarbeiters kennt, weil er sie ihm arbeitsvertraglich übertragen hat, ist im gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren viel eher im Stande, seiner Darlegungslast bezüglich der richtigen Eingruppierung nachkommen zu können. Von daher ist § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nicht wortlautgetreu auszulegen, sondern entsprechend ihrem Normzweck. Bei der Übertragung einer anderen Tätigkeit ist hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung nicht zwingend, dass die neue Tätigkeit objektiv auch höher oder niedriger zu bewerten ist. Entscheidend ist zunächst allein, dass auf Dauer eine andere Tätigkeit übertragen ist, sodass sich durch diese Maßnahme zwangsläufig die Frage der zutreffenden Vergütung und damit der richtigen Eingruppierung stellt. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO ist bereits dann erfüllt, wenn eine dauerhafte Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Veränderung des bisherigen Aufgabengebietes bei einem Mitarbeiter herbeigeführt wird. Die Übertragung einer anderen Tätigkeit ist mitbestimmungsmäßig hierbei eine von der daraus ggf. zusätzlich folgenden Höhergruppierung getrennt zu sehende eigenständige Maßnahme (*Jüngst* in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 35, Rz 51; *Sroka* in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 41; *Schmitz* in: Eichstätter Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 41). Die Übertragung einer anderen Tätigkeit auf Dauer ohne Beteiligung der MAV zur Eingruppierung ist unwirksam. Hierbei ist unerheblich, ob der Dienstgeber gleichzeitig mit der Übertragung der neuen Tätigkeit den Mitarbeiter einer neuen Vergütungsgruppe zuordnet oder meint, die bisherige Vergütungsgruppe sei beizubehalten, weil er sie nach wie vor für zutreffend hält (vgl. *Sroka*, a.a.O., § 35 Rz 48). Bei der Erforschung des Normzwecks von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO sind auch die anderen einschlägigen Mitbestimmungstatbestände zu beleuchten. So bestimmt § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO, dass eine Versetzung nur dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn der Mitarbeiter in eine „andere Einrichtung“ überwechseln soll. Die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs oder die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes, die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist (vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes), „innerhalb“ der Einrichtung stellt im Geltungsbereich der MAVO somit keine isoliert zu sehende reine „Versetzung“ dar. Dies hätte zur Folge, dass Versetzungen im weiten innerdienstlichen Bereich ohne den Mitbestimmungstatbestand von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zudem auch eingruppierungsmäßig mitbestimmungsfrei wären. So kennt etwa § 99 BetrVG einen gleichen oder ähnlichen Mitbestimmungstatbestand wie

Abs. 1 Nr. 4 nicht. Im Bereich des BetrVG ordnet aber § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an, dass bei einer Versetzung auch innerhalb des Betriebs der Arbeitgeber dem Betriebsrat die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen hat. Auf diese Weise soll der Betriebsrat seinem Mitbestimmungsrecht der zutreffenden Eingruppierung auch hier nachkommen können (BAG NZA 2007, 348, 349; Richardi/Thüsing, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 99 Rz. 92;). Im Hinblick auf den Versetzungsbegriff von § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO schließt die Nr. 4 von Abs. 1 die hieraus sich ergebende Lücke. Ob eine einrichtungsinterne dauerhafte Versetzung (mitbestimmungsfrei) auch zu einer Änderung der Eingruppierung (mitbestimmungspflichtig) führt, das soll die MAV gerade eigenständig prüfen können. Schließlich stellt sich bei einer Übertragung einer neuen Tätigkeit immer die Frage, ob auf Grund der damit verbundenen Veränderung der Arbeitsbedingungen die bisherige Eingruppierung noch zutreffend ist. Kommt die MAV in Übereinstimmung mit dem Dienstgeber bei ihrer Rechtsprüfung zum Ergebnis, dass sich durch die Versetzung die Eingruppierung nicht verändert hat, endet das einschlägige Mitbestimmungsverfahren, weil nur bei einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit das weitere Verfahren durchzuführen ist. Macht dagegen die MAV in erheblicher Weise (§ 35 Abs. 2 MAVO) eine Veränderung geltend, hat der Dienstgeber ggf. den Klageweg nach § 33 Abs. 4 MAVO zu beschreiten. Das Kirchliche Arbeitsgericht muss dann die Rechtmäßigkeit der versagten Zustimmung der MAV zur Eingruppierung überprüfen.

Nach allem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Notwendigkeit anwaltlicher Hilfe zum Zwecke der Kostenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO.

Die Revision war gemäß § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO zuzulassen, weil – soweit ersichtlich – noch keine einschlägige Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs zu diesem Mitbestimmungstatbestand vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die Beklagte mit der Revision anfechten.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie 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 – 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.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 21/16 Mz -ewVfg-

27.10.2016

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 27.10.2016 beschlossen:

- 1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin, Frau B., bis zum 1. Dezember 2016 die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben als Mitglied der Mitarbeitervertretung zu gestatten.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob das MAV-Mitglied B. für die Zeit ihrer Schwangerschaft ihre MAV-Aufgaben trotz eines ärztlichen Beschäftigungsverbots für ihre dienstliche Tätigkeit wahrnehmen darf.

Antragstellerin ist die beim Caritasverband gewählte Mitarbeitervertretung für den Bereich Beratungsstellen, Verwaltung und Jugendhilfeeinrichtungen in G.. Obwohl die MAV von der Größe der Einrichtung her aus 11 Mitgliedern bestehen könnte, stellten sich bei der letzten MAV-Wahl nur 7 Mitglieder zur Wahl, die alle gewählt wurden. Darunter ist auch Frau B., die derzeit schwanger ist und am 1. Dezember 2016 in „Mutterschutz“ gehen wird. Frau B. ist als MAV-Mitglied von ihren dienstlichen Aufgaben gem. § 15 Abs. 3 MAVO teilweise freigestellt.

Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft ordnete der Dienstgeber aufgrund einer E-Mail ihres Betriebsarztes vom 23.05.2016 (Bl. 9 d. A.), auf deren Inhalt hiermit Bezug genommen wird, für Frau B., die in der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung S. eingesetzt ist, für den Bereich Screening und für alle Gruppen mit Kindern unter 5 Jahren ein Beschäftigungsverbot an. Ferner bestimmte der Antragsgegner am 29.08.2016, Frau B. könne im Hinblick auf dieses Beschäftigungsverbot auch ihre Aufgaben als MAV-Mitglied nicht wahrnehmen, da während dieser Zeit ihr MAV-Mandat ruhe.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die MAV der Dienstgeberin aufzugeben, Frau B. die MAV-Arbeit zu ermöglichen.

Nach Auffassung der MAV beziehe sich das schwangerschaftsbedingte Beschäftigungsverbot nur auf die berufliche Tätigkeit von Frau B., nicht jedoch auf ihre MAV-Aufgaben. Diese müsse sie unbedingt wahrnehmen, da sich zudem 2 von den 7 gewählten MAV-Mitgliedern derzeit in Elternzeit befänden. Der Inhalt des Beschäftigungsverbotes beziehe sich nicht auf die MAV-Tätigkeit ihres Mitglieds, da diese insoweit in keiner Weise schwangerschaftsbedingt beeinträchtigt sei.

Die Antragstellerin beantragt,

dem Antragsgegner aufzugeben, dem Mitglied der Antragstellerin, B., die Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Antragstellerin zu ermöglichen, hilfsweise,
dem Mitglied der Antragstellerin, B., die Teilnahme an den Sitzungen der Antragstellerin zu ermöglichen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Dienstgeber macht geltend, nach der zwingenden Vorschrift von § 13 b Abs. 3 MAVO ruhe das MAV-Mandat von Frau B. im Hinblick auf das ärztliche Beschäftigungsverbot.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von der Antragstellerin am 20.10.2016 zur Gerichtsakte gereichten Antragschrift nebst diversen Anlagen sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 25.10.2016 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig und auch im Hauptantrag begründet, weil das MAV-Mandat des MAV-Mitglieds B. im Hinblick auf deren Schwangerschaft bis zum Eintritt des generellen Beschäftigungsverbot der Schwangeren im Sinne von § 3 Abs. 2 MuSchG am 1. Dezember 2016 nicht ruht.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Mainz vor, in der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus der MAVO geht, indem ihr Mitglied B. im Hinblick auf ein angeordnetes Beschäftigungsverbot durch die Dienstgeberin von der Wahrnehmung derer MAV-Tätigkeiten abgehalten werden soll.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

Im Streitfalle besteht wegen der besonderen Eilbedürftigkeit ein Verfügungsgrund für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung. Hier ist die MAV auf eine Eilmaßnahme angewiesen, weil für sie die Abhaltung ihres Mitglieds B. von deren gesetzlichen Aufgaben als MAV-Mitglied bis zum Eintritt ihres generellen Beschäftigungsverbot am 1. Dezember 2016 nicht hinnehmbar ist. Es ist ausgeschlossen, dass innerhalb der verbleibenden kurzen Zeitspanne von rund 5 Wochen eine rechtskräftige Entscheidung in einem Hauptsacheverfahren erlangt werden kann. Ein weiteres Zuwarten ist angesichts der Sachmaterie, die Aufrechterhaltung einer ordnungsgemäßen Funktionsfähigkeit der MAV-Arbeit, für die MAV nicht hinnehmbar und zumutbar. Der Eilbedürftigkeit steht auch nicht entgegen, dass die Antragstellerin anscheinend nunmehr schon mehrere Wochen lang das Tätigkeitsverbot des Dienstgebers hingenommen hat ohne sich hiergegen wirksam zur Wehr zu setzen. Bei der Arbeitgebermaßnahme handelt es sich um einen Dauertatbestand und nicht nur um eine bloß kurzfristige Anordnung.

In der Sache ist das Verlangen der antragstellenden MAV begründet, da vom Vorliegen eines Verfügungsanspruchs auszugehen ist.

Als gewähltes Mitglied der MAV führt auch die schwangere Frau B. ihr Amt als MAV-Mitglied als Ehrenamt (§ 15 Abs. 1 MAVO). Sie hat die ihr nach der MAVO zustehenden Aufgaben und Verantwortungen als Teil der MAV wahrzunehmen (§ 5 MAVO) und darf von deren ordnungsgemäßen Erledigung insbesondere nicht durch den Dienstgeber beeinträchtigt oder sogar abgehalten werden (§ 18 MAVO).

Es dürfte vorliegend nicht das Ziel und die Absicht des Dienstgebers sein, Frau B. in einer gesetzlich unzulässigen und nicht gebotenen Weise von deren MAV-Aufgaben abzuhalten. Entgegen der Ansicht des Antragsgegners ruht vorliegend das MAV-Mandat von Frau B. aber auch nicht gem. § 13 b Abs. 3 MAVO.

Nach § 13 b Abs. 3 MAVO ruht die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. An einem derartigen wirksamen Untersagen fehlt es vorliegend. Es mag dahingestellt bleiben, ob ein ärztlich angeordnetes Beschäftigungsverbot überhaupt unter diese Vorschrift fällt (so Simon, Freiburger Komm. zur MAVO, § 13 b Rz. 31). Selbst wenn man hiervon generell überhaupt ausginge, dann muss es sich aber um ein echtes schwangerschaftsbedingtes Beschäftigungsverbot handeln, das dem Dienstgeber eine Beschäftigung der Schwangeren wegen der Risiken der Schwangerschaft im Einzelfall tatsächlich verbietet. Dass bei Frau B. jegliche zulässige Beschäftigungsmöglichkeit entfällt, davon kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Allenfalls dann könnte man von einem Ruhen im Sinne von § 13 b Abs. 3 MAVO ausgehen. Das Beschäftigungsverbot stützt der Antragsgegner vorliegend auf die E-Mail des Arztes in der Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik Dr. R. vom 23.05.2016. Darin hat der in Mainz ansässige Arzt der Dienststelle in G. empfohlen, ab sofort ein Beschäftigungsverbot für Frau B. „nach § 3 Abs. 1 und § 4 MuSchG“ auszusprechen. Dies hat er nicht etwa mit umfassenden generellen gesundheitlichen schwangerschaftsspezifischen Problemen der Mitarbeiterin, sondern mit der von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeit begründet. Es sollte bedacht werden, dass Aggressionen durch die zu betreuenden Jugendlichen zu einer Gefährdung der Schwangeren führen könnten. Soweit er zudem noch am 23.05. auf den Impfstatus der von der Mitarbeiterin zu betreuenden Kinder bis zum 5. Lebensjahr und der dadurch bedingten Ansteckungsgefahr hingewiesen hatte, stellte der Arzt mit weiterer Nachricht vom 21.06.2016 klar, dass letztgenannte Bedenken nunmehr wegfielen. Schon in der Nachricht vom 23.05. hatte der Arzt aber darauf hingewiesen gehabt, „sollten die genannten Kriterien des MuSchG eingehalten werden können, spricht nichts gegen eine Weiterbeschäftigung der schwangeren MAin“. Damit lag im Zeitpunkt des Ausspruchs des Beschäftigungsverbots durch den Antragsgegner ein partielles einschlägiges Verbot vor (siehe dazu: Busemann: Arbeitsrechtslexikon/Beschäftigungsverbote, I 2). Die Zulässigkeit eines solchen eingeschränkten Verbots gebietet der Gesetzeswortlaut von § 3 Abs. 1 MuSchG, weil ein Beschäftigungsverbot nur besteht, „soweit“ eine einschlägige Gefahr besteht. Nach § 4 MuSchG sind ohnehin nur spezifische Tätigkeiten verboten. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber der Schwangeren solche vertraglichen Arbeiten zuweisen, die

im ärztlichen Zeugnis nicht als gefährlich ausgewiesen sind. Darüber hinausgehend beinhaltet ein partielles Beschäftigungsverbot auch ein erweitertes Direktionsrecht des Dienstgebers, das eine Anweisung an die Schwangere erlauben kann, über die vertraglich geschuldeten Tätigkeiten hinausgehende andere zumutbare Arbeiten zu erledigen, die ihr trotz ihrer Schwangerschaft möglich sind (siehe dazu: BAG NZA 1998, 936 und BAG NZA 1999, 1044). Im Streitfalle ist Frau B. im Stande, sogar Teile ihrer vertraglichen Tätigkeit zu erfüllen. Der Umgang mit Kindern bis zum 5. Lebensjahr war ihr im maßgeblichen Zeitpunkt ärztlicherseits gerade nicht (mehr) verwehrt. Die Übertragung anderer Aufgaben per erweitertes Direktionsrecht innerhalb der Dienststelle hat der Dienstgeber vorliegend anscheinend erst gar nicht geprüft. Zumindest enthält der nicht geringe Schriftverkehr der Beteiligten keine diesbezüglichen Hinweise. Dabei braucht noch nicht einmal auf den Umstand abgestellt zu werden, dass Frau B. ohnehin teilweise von ihren dienstlichen Tätigkeiten gem. § 15 Abs. 3 MAVO freigestellt ist. Schon von daher besteht für diese Zeitspanne für sie kein Kontakt mit potentiellen aggressiven Jugendlichen. Ein Arbeitsverhältnis kann aber nur dann „ruhen“ im Sinne von § 13 b Abs. 3 MAVO, wenn im Einzelfall eine erlaubte Beschäftigungsmöglichkeit objektiv entfällt. Davon kann nach dem Sachvortrag beider Beteiligten im vorliegenden Verfügungsverfahren nicht ausgegangen werden. Andernfalls könnte der Dienstgeber durch das Unterlassen der Übertragung einer teilweise zulässigen vertraglichen Aufgabe bzw. einer der Mitarbeiterin zumutbaren Ersatztätigkeit in einen Kernbereich einer MAV eingreifen und auf den Kreis der MAV-Mitglieder Einfluss nehmen.

Dass Frau B. schwangerschaftsbedingt gefährdet ist, einschlägige MAV–Aufgaben zu erledigen, davon kann erst recht nicht ausgegangen werden. Das hat auch der Antragsgegner nicht behauptet.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung eines Widerspruchs über den der Vorsitzende allein abschließend zu entscheiden hat nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff., 924, 936 ZPO wird hingewiesen (vgl. Schwab, Juris Die Monatszeitschrift 2016, 325).

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

Verkündet laut Protokoll am 04.10.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 11/16 Lb

U R T E I L

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Schulgesellschaft mbH

- Klägerin -

2. MAV der Schule

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.10.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung zur befristeten Einstellung vom 25.08.2016 bis 30.06.2017 der Frau O. zur Erprobung wird ersetzt.**
- 2. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten MAV versagten Zustimmung zur befristeten Einstellung der Junglehrerin O. für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017 als Lehrkraft an der Schule L..

Mit Schreiben vom 13.06.2016 beantragte die Klägerin bei der MAV der Schule die Zustimmung zur befristeten Einstellung der Lehrkraft O. mit den Fächern Mathematik und Chemie. Frau O. sollte nach Ablegung ihrer beiden Staatsexamina und Durchlaufen des Referendariats bei der Klägerin als Lehrkraft ihre erste Arbeitsstelle antreten. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens hat die MAV zunächst der Einstellung von Frau O. nicht zugestimmt wegen der beabsichtigten Befristung für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017. Im Laufe des Einigungsverfahrens hat die MAV dann der Einstellung zugestimmt mit dem Vorbehalt der Nichtzustimmung zur Befristungsdauer. Im vorliegenden Verfahren begehrt die Dienstgeberin die versagte Zustimmung zur vorgesehenen Befristung zwecks Erprobung zu ersetzen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Befristung sei sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG sachlich berechtigt. Befristungen mit Sachgrund seien nach § 3 Abs. 3 Satz 2 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (im Folgenden: AVO) zulässig. Bei Frau O. bestehe ein Bedürfnis für die Dauer der Befristung aufgrund des Umstandes, dass sie als Junglehrerin ihre erste Anstellung antrete. Eine lediglich 6-monatige Probezeit sei zu kurz zur verlässlichen Beurteilung, ob sie als Dienstanfängerin dauerhaft als Lehrerin beschäftigt werden könne. Effektiv verbringe sie als Lehrkraft ohnehin nur rd. 50 % ihrer Vollzeittätigkeit an der Schule. Als Neulehrerin müsse sie an der Durchführung und Mitwirkung beim mündlichen Abitur mitgewirkt haben. Auch müsse sie bei durchzuführenden Vergleichsarbeiten – sie werden regelmäßig erst im zweiten Schulhalbjahr geschrieben - die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen unter Beweis stellen. Gleiches gelte für die Durchführung von Klassen- und Kursfahrten, die ebenfalls in der Regel erst zum Ende des zweiten Halbjahres stattfänden.

Die Klägerin beantragt,

die versagte Zustimmung zur befristeten Einstellung der Frau O. für die Dauer eines Jahres zur Erprobung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG zu ersetzen.

Der beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei eine Befristung zur Erprobung vorliegend nicht zulässig, weil nach § 4 AVO die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit gelten würden, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen hätten. Eine längere Befristung zur Erprobung sähe die AVO nicht vor. Nur durch eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung in der AVO sei eine längere Erprobungsbefristung von Lehrkräften möglich. Auch rechtfertigten die von der Klägerin vorgetragene sachlichen Gründe keine Befristung, die über die 6-monatige gesetzliche Probezeit hinausginge. Frau O. werde beim mündlichen Abitur nicht als Lehrkraft hinzugezogen. Dort könne sie ihre Befähigung nicht unter Beweis stellen. Gleiches gelte für die Vergleichsarbeiten, da sie als Junglehrerin solche Arbeiten nicht konzipiere. Klassenfahrten fänden nicht immer erst im zweiten Schulhalbjahr statt. Als Vollzeitkraft werde sie hierfür ohnehin nicht eingesetzt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlung vor dem kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung im Bistum Limburg i. S. v. § 34 Abs. 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO), weil die MAV der beabsichtigten Befristung der Mitarbeiterin O. nicht zugestimmt hat. So hat vorliegend die MAV zuletzt der Einstellung als solche zugestimmt, nicht jedoch der vorgesehenen Befristung. Da die Befristung im Streitfalle jedoch Teil der Einstellungsmaßnahme war und die MAV der Befristung sowohl

im Anhörungsverfahren als auch im Einigungsgespräch ausdrücklich widersprochen hat, liegt insgesamt eine prozessual zulässige Streitigkeit über eine Einstellung vor. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall – ihre vorbehaltlose Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen zu lassen, wenn er an seiner intendierten befristeten Einstellungsmaßnahme festhalten will.

2. In der Sache ist die Klage auch begründet.

Die von der MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung der Mitarbeiterin O. für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017 ist zu ersetzen, weil die Befristungsdauer sachlich gerechtfertigt ist.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der MAV. Die MAV kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, eine Rechtsordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Wie das erkennende Gericht bereits in seinem Urteil vom 30.03.2015 - M 37/14 Lb - festgestellt hat, kann die MAV der beabsichtigten Einstellung einer Mitarbeiterin wegen Verstoßes gegen eine Norm im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO nur dann verweigern, wenn nach dem Zweck der verletzten Norm die geplante Einstellung ganz unterbleiben muss. Hingegen ist das Mitbestimmungsrecht der MAV bei Einstellungen kein Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Maßgebend ist vielmehr stets, ob die maßgebliche Norm die Einstellung als solche verbietet. Daraus ist zu schließen, dass die Beanstandung beliebiger Vertragsbedingungen nicht ausreicht. Erforderlich ist vielmehr, dass der Zweck der verletzten Norm nur verwirklicht werden kann, wenn die personelle Maßnahme in der vorgesehenen Art ganz unterbleibt. Die der MAV eingeräumte Zustimmungsverweigerungsmöglichkeit gilt in erster Linie dem Schutz kollektiver Interessen der Belegschaft und nur mittelbar auch dem Individualschutz der Arbeitnehmer. Geschützt werden sollen die Betroffenen vor den nachteiligen Folgen personeller Maßnahmen, die sie selbst nicht abschätzen oder vermeiden können. Eine Zustimmungsverweigerung ist danach nicht bei jedem Verstoß gerechtfertigt, sondern erst dann, wenn das Ziel der Norm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Nach dem Normzweck von § 14 Abs. 1 Nr. 5

TzBfG ist nicht die Beschäftigung als solche untersagt, sondern nur die vereinbarte Beendigung durch Zeitablauf. Sollte daher vorliegend die Auffassung der MAV zutreffend sein, dass die Dauer der Erprobungsbefristung unzulässig ist, dann wäre die Rechtsfolge (im Individualverhältnis) das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen der klagenden Gesellschaft und Frau O., aber nicht die Existenz eines diesbezüglichen Zustimmungsverweigerungsrechts der MAV gegen die geplante Einstellung. Schon von daher ist vorliegend die versagte Zustimmung zu ersetzen, weil die MAV der Ein-/Anstellung der Mitarbeiterin O. gerade nicht widersprochen hat, sondern lediglich die gewählte Dauer der Erprobungsbefristung als gesetzlich unzulässig ansieht.

Die Klage ist zudem begründet, weil im Streitfalle die gewählte Befristungsdauer mit knapp über 10 Monaten sachlich gerechtfertigt ist.

Nach § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO sind befristete Arbeitsverträge mit sachlichen Gründen nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zulässig. Dies sind insbesondere alle Beispielfälle von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, weil § 3 Abs. 3 AVO insoweit keine Bereichsausnahme vorsieht. Gesetzliche „Sonderregelungen“ gerade zur Zulässigkeit von Erprobungsbefristungen sind – so die nicht zutreffende Rechtsauffassung der Beklagten – im Hinblick auf die umfassende einschränkungslose Verweisung in § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO gerade entbehrlich. Befristungen bilden eine Ausnahme von § 3 Abs. 1 Satz 1 AVO, wonach Arbeitsverträge in der Regel unbefristet abzuschließen sind. Es gibt in den gesamten Regelungen der AVO keine Bestimmungen als *leges speciales* zur Erprobungsbefristung. Damit greifen über § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO bei dieser Befristungsart die Grundsätze von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG. Eine Befristung kann danach zulässig sein, wenn sie auch hinsichtlich der vereinbarten Dauer der Erprobung des Arbeitnehmers dient. Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, dann ist eine vereinbarte Befristung unwirksam. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen haben (§ 4 Satz 1 AVO). § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG enthält keine spezielle zeitliche Vorgabe zur Erprobungsdauer. Allerdings kann der vereinbarten Vertragslaufzeit Bedeutung im Rahmen der Prüfung des Befristungsgrundes zukommen. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des

Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist. Im Allgemeinen werden in einem Arbeitsverhältnis nach dem Vorbild des § 1 Abs. 1 KSchG und von § 4 Satz 1 AVO, wonach die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit gelten, auch diese 6 Monate als Erprobungszeit ausreichen (BAG v. 02.06.2010 – 7 AZR 85/09, NZA 2010, 1293). An einem sachlichen Grund der Erprobung fehlt es hingegen, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichende Zeit bei dem Arbeitgeber mit den von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und/oder der Arbeitgeber im Einzelfall die Fähigkeiten des Arbeitnehmers auch ohne eine 6 Monate übersteigende Befristung schon hinreichend beurteilen kann. Kann dagegen der Arbeitgeber die Eignung und Leistung des Arbeitnehmers wegen der Besonderheiten des Einzelfalles oder der besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes innerhalb von 6 Monaten nicht genügend beurteilen, darf eine längere Erprobungszeit vereinbart werden. Dies ist insbesondere bei einem solchen Arbeitsplatz der Fall, in dem die auszuführenden Tätigkeiten höhere Anforderungen stellen, die binnen 6 Monaten nicht umfassend bewertet werden können.

Im Streitfall war die knapp über 10 Monate liegende Erprobung sachgerecht. Frau O. wurde von der Klägerin im nahen zeitlichen Zusammenhang nach Beendigung ihrer Ausbildung und nach dem Ablegen ihres zweiten Staatsexamens als sogenannte Junglehrerin zum Schuljahresbeginn eingestellt. Sie unterrichtet die Fächer Chemie und Mathematik und hat als Vollzeitkraft das übliche Pflichtdeputat von 24 Unterrichtsstunden pro Woche zu erfüllen. Nimmt man noch die Ferienzeit hinzu, dann ist sie etwa nur zur Hälfte dieser Tätigkeit tatsächlich mit dem Unterrichten der Schüler beschäftigt. Gerade im Unterrichtsbereich als Lehrer an einem Gymnasium ist die Lehrtätigkeit im festen Jahresrhythmus des Schuljahres getaktet. Im Laufe eines Schuljahres gibt es zudem unterschiedliche Maßnahmen zu bewältigen, in der sich ein Junglehrer außer reiner Lehrtätigkeit ebenfalls zu bewähren hat. Es sind etwa Schulelternabende mit mitunter nicht einfachen Gesprächen mit den Eltern abzuhalten. Gegen Ende des zweiten Schulhalbjahres finden dann die Abiturprüfungen statt. Selbst wenn Frau O. als Junglehrerin in der Regel hier noch keine Prüfungen unmittelbar abnimmt, kann trotzdem bei einzelnen Streitfragen insbesondere in ihren Lehrfächern Chemie und Mathematik im gesamten Lehrerkollegium ihre Meinung gefordert sein. Gleiches gilt bei den sogenannten Vergleichsarbeiten, bei denen auch sie in Einzelfällen durchaus um ihre Meinung gefragt werden kann.

Erst nach Absolvierung eines vollen Schuljahres hat die Lehrkraft sämtliche üblichen regel- und unregelmäßigen Vorgänge im Laufe eines Schuljahres durchlaufen und kennengelernt, so dass dann auch ihre Qualifikation, Befähigung und Geeignetheit für den Beruf auf voller Basis beurteilt werden kann. Erst dann steht hierfür eine umfassende und sämtliche Teilaspekte beinhaltende Grundlage zur Verfügung.

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass bei beamteten Lehrern die Zeit der Erprobung und Eignung ein komplettes Schuljahr deutlich übersteigt und sogar mehrere Jahre dauern kann. Die Absolvierung der Referendarzeit ist in diesem Zusammenhang – wie die MAV meint – kein zuverlässiges Kriterium für die Leistungsbeurteilung, weil diese Zeit primär durch Lernen und Kenntniserlangung geprägt ist, während der angestellte fertige (Jung-)Lehrer nunmehr selbständig und eigenverantwortlich und auf einer anderen Basis in der Lehre eingesetzt ist.

Im Hinblick auf den Sachvortrag der MAV ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass eine Zeit der Erprobung im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG nicht mit der gesetzlichen Probezeit von § 4 Satz 1 MAVO verwechselt werden darf. Eine zulässige Erprobung im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist weitergehend und unterliegt teilweise anderen Anforderungen als die kraft Gesetzes für jedes Arbeitsverhältnis bestehende Probezeit. Letztere Fiktion gilt auch für einfachste Tätigkeiten, für die nur eine ganz kurze Anleitung erforderlich ist. Eine nach Grund und Dauer zulässige Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG erfasst andere spezielle Sachverhalte und bedarf besonderer Sachgründe.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.08.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/16 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.08.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Sozialarbeiterin B. in die Vergütungsgruppe S11b der Anlage 33 wird ersetzt.**
- 2. Das Verfahren ist gerichtsgebührenfrei.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der Sozialarbeiterin B..

Der Kläger betreibt im W.-Kreis das Projekt „Ambulante Hilfe in der Behindertenhilfe“ i.S.v. § 53 SGB XII. Die dort angebotenen ambulanten Assistenzleistungen beschreiben ein Angebot für Menschen mit Behinderung und Menschen mit psychischen Erkrankungen, die wegen ihres bereits erreichten oder aber mit entsprechend nachhaltiger Anleitung und Betreuung erzielbaren Entwicklungsstandes in der Lage sind, ihren Lebensalltag weitestgehend selbständig zu gestalten und für die eine stationäre Vollversorgung in einem Wohnheim nicht, noch nicht oder nicht mehr erforderlich ist. Grundvoraussetzung ist, dass die in Frage kommenden Personen über ein ausreichendes Maß an lebenspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, die Lebensführung für den überwiegenden Teil des Tages eigenverantwortlich zu organisieren und den Alltag zu bewältigen. Weitere Projektziele sind:

- Förderung des Selbstvertrauens und des Selbstbewusstseins;
- Unterstützung von Selbständigkeit und Selbstbestimmung;
- Übernahme von Verantwortung;
- Unabhängigkeit von fremder Hilfe;
- Nutzung gemeindenaher Versorgungsmöglichkeiten;
- Befähigung zur Entwicklung einer Tagesstruktur;
- Initiierung und Sicherung von Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnissen;
- Akzeptanz und Beachtung gesellschaftlicher Normen;
- Entwicklung tragfähiger sozialer Beziehungen im Umfeld von Nachbarschaft und Gemeinde.

Die Mitarbeiterin B. war in diesem Projekt bereits seit dem Jahr 2013 als Heilerziehungspflegerin beim Kläger eingesetzt. Hier betreute sie 5 Menschen mit primär geistiger Behinderung/Lernbehinderung in deren eigenen häuslichen Umfeld. Darunter sind eine Person mit zusätzlicher psychischer Erkrankung sowie eine weitere Person mit primär psychischer Erkrankung. Während der Zeit ihrer Tätigkeit beim

Kläger als Heilerziehungshelferin studierte Frau B. parallel dazu das Studienfach Sozialarbeit. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Studiums arbeitete Frau B. in ihrer bisherigen Tätigkeit mit denselben Klienten in der gleichen Weise wie vorher beim Kläger weiter; lediglich ihr Beschäftigungsumfang wurde von bisher 75 % auf Vollzeit erhöht.

Mit Schreiben vom 29.12.2015 beantragte der Kläger beim Beklagten die Zustimmung zur Erhöhung des Beschäftigungsumfangs und zur Umgruppierung in die Vergütungsgruppe S11b. Der Beschäftigungserhöhung stimmte die MAV zu, nicht jedoch der beabsichtigten Umgruppierung, da nach ihrer Auffassung Frau B. „schwierige Tätigkeiten“ im Sinne der Entgeltgruppe S12 der Anlage 33 des Anhangs B verrichte. Auch ein Einigungsgespräch vom 02.02.2016 blieb ergebnislos, die MAV hat mit Schreiben vom 05.02.2016 ihren Widerspruch aufrechterhalten.

Unter Hinweis auf eine Stellenbeschreibung vom Januar 2014 ist der Kläger der Auffassung, dass Frau B. nach Absolvierung ihres Studiums nur übliche Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin in dem Projekt „Ambulante Hilfe in der Behindertenhilfe“ verrichte. Die Position erfordere kein besonderes Fachwissen bzw. keine besondere Breite und Tiefe für die Aufgabenbewältigung. In diesem Projekt habe er, der Kläger, sowohl Sozialarbeiter als auch Erzieher/Heilerziehungspfleger mit jeweils gleichen Tätigkeiten eingestellt. Innerhalb dieser beiden Mitarbeitergruppen werde keine qualifikationsentsprechende fachliche Abgrenzung/Aufteilung beim zu betreuenden Personenkreis vorgenommen.

Der Kläger beantragt,

die verweigerte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. als Sozialarbeiterin in die Vergütungsgruppe S 11b der Anlage 33 zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung lägen in dem Projekt bei den zu betreuenden Menschen komplexe Problemlagen vor. Frau B. habe es mit Menschen zu tun, die typischerweise mit besonders vielgestaltigen, umfangreichen und äußerst komplexen Problemen belastet seien. Die zu Betreuenden seien Menschen mit geistiger, körperlicher und seelischer Behinderung. Die Gesamtbetrachtung der von Frau B. zu erbringenden Tätigkeiten ergebe, dass das Heraushebungsmerkmal der „schwierigen Tätigkeiten“ im Sinne der Entgeltgruppe S12 Nr. 1 des Anhangs B der Anlage 33 erfüllt sei. Die vom Kläger vorgelegte Stellenbeschreibung sei nur allgemein gehalten, ohne auf den konkreten Einzelfall einzugehen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO-Limburg (im Folgenden: MAVO). Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung der MAV ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Sozialarbeiterin B. in die Entgeltgruppe S 11b sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Um-/Eingruppierung von Frau B. in die Entgeltgruppe S11b ist jedoch zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der MAV unberechtigt war. Die zutreffende Entgeltstufe ist zwischen den Parteien außer Streit.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind - soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11b und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,

- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Verrichtung von sozialpädagogischen Arbeiten in der ambulanten Hilfe in der Behindertenhilfe i.S.v. § 53 SGB XII ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der betreffenden Sozialpädagoginnen bzw. des Sozialarbeiters auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG NZA 1996, 657).

Frau B. wird in der ambulanten Behindertenhilfe im W.-Kreis als diplomierte Sozialarbeiterin eingesetzt. Diese Tätigkeiten bewegen sich im üblichen und dazu noch im klassischen Aufgabenbereich einer Sozialarbeiterin. Damit erfüllt die gesamte Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich einen einheitlichen Arbeitsvorgang, sodass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat, unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (s. im Einzelnen Urteil des erkennenden Gerichts vom 11.12.2012 – M 19/12 Tr, bestätigt vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof mit Urteil vom 07.06.2013 – M 04/2013).

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeiten der Sozialarbeiterin B. im Rahmen der von ihr zu verrichtenden Betreuungstätigkeiten lässt keinen Schluss zu, dass diese über das allgemeine Maß einer Sozialarbeiterin derart hinaus gehen, dass die an

sie gestellten Anforderungen mit den in den Anmerkungen Nr. 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Hiergegen spricht schon der äußere Anschein. Wie sich im Verhandlungstermin vor dem erkennenden Gericht vom 16.08.2016 noch einmal bestätigt hat, hat Frau B. die von ihr nach wie vor zu verrichtenden Tätigkeiten mit denselben Menschen bereits seit dem Jahre 2013 als Heilerziehungspflegerin ausgeübt. Mit erfolgreichem Abschluss ihres parallel durchgeführten Studiums wurde sie dann – unter völliger Beibehaltung ihrer bisherigen Tätigkeiten – als nunmehr diplomierte Sozialarbeiterin mit der entsprechenden Eingruppierung weiter beschäftigt. Wenn aber schon eine Heilerziehungspflegerin im Stande ist, die anstehenden einschlägigen Arbeiten fachlich zu bewältigen, dann spricht dieser Umstand gegen das Vorliegen von schwierigen „Sozialarbeiter“-Tätigkeiten. Auch wurde im Verhandlungstermin nochmals bestätigt, dass nach wie vor zumindest ein weiterer Heilerziehungspfleger mit den einschlägigen Betreuungstätigkeiten des Klägers betraut ist. Graduelle Unterschiede innerhalb der Heilerziehungspfleger/Sozialarbeiter im Hinblick auf die zu betreuenden Personen nimmt der Kläger nicht vor. Unstreitig werden die Frau B. zugewiesenen Personen in deren eigenen häuslichen Umfeld betreut. Dies sind 5 Menschen mit primär geistiger Behinderung/Lernbehinderung und eine Person mit psychischer Erkrankung. Das deutlich überwiegende Schwerkraft der Tätigkeit der Frau B. liegt somit in der Betreuung/Anleitung von behinderten Menschen i.S.v. § 2 SGB IX mit geistiger Behinderung/Lernbehinderung. Dies allein reicht noch nicht, um eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S12 annehmen zu können. Der Sachvortrag der MAV hierzu führt zu keiner anderen Beurteilung. Allein der Umstand, dass ein Zusammenspiel von psychisch und körperlichen mit seelischen Problemlagen in gewisser Weise vorhanden ist, qualifiziert die Sozialarbeitertätigkeiten nicht schon zu „schwierigen“ Tätigkeiten im Sinne der einschlägigen Entgeltgruppe. Gerade bei schwerbehinderten Menschen im Sinne von § 2 SGB IX mit geistiger Behinderung erscheint es eher gängige Praxis zu sein, dass nicht nur eine reine Monobeeinträchtigung, sondern oft ein mehr oder weniger stark ausgeprägtes Bündel von verschiedenen Beeinträchtigungen und seelischen Problemlagen vorliegen dürfte. Dies musste auch dem Gesetzgeber der Entgeltgruppen der Anlage 33 zur AVR bekannt gewesen sein. Spätestens wenn die Handicaps ein derart belastendes Niveau erreichen, dass ihre Einlieferung in

ein Heim erforderlich ist, liegt nach dem Willen des Gesetzgebers eine schwierige Tätigkeit vor.

Die beklagte MAV hat vorliegend ihre Argumentation im Wesentlichen auf ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg-Stuttgart vom 21.03.2014 – AS 04/2014 gestützt. Der vorliegende Fall ist vom Tatsächlichen her nicht mit dem vom Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart entschiedenen Fall vergleichbar. Dort ging es um chronisch psychisch kranke Menschen mit seelischen Behinderungen und sozialen Beeinträchtigungen, die aufgrund der Art, Schwere und Dauer ihrer Erkrankung nicht mehr zu einer selbständigen Lebensführung in der Lage sind. Auch wurden sie langfristig und mehrfach in psychiatrischen Krankenhäusern behandelt. Desweiteren hat das vorgenannte Arbeitsgericht festgestellt, dass die dortigen Mitarbeiter im Umfang von 30 % eine ambulante Krisenintervention zu bewältigen hatten, da die zu betreuenden Menschen aufgrund traumatischer Erlebnisse sowie chronisch-depressiver oder psychotischer Symptommanifestation aufgrund geringerer Belastung häufig vor allem mit suizidalen Krisen, aber auch mit fremdgefährdenden Impulsen reagieren. Dass Frau B. auch behinderte Menschen mit derartigen Beeinträchtigungen zu betreuen hat, ist dem Sachvortrag der MAV vorliegend weder von der allgemeinen Umschreibung her noch von der konkreten Tätigkeitsangabe in subsumtionsfähiger Weise zu entnehmen.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen keine Gebühren erhoben.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht gegeben sind. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 07/16 Tr -ewVfg-**

25.05.2016

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. gGmbH

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 25.05.2016 beschlossen:

- 1. Die Anträge der Antragstellerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung des H.-Hauses N..

Bei der Dienstgeberin gibt es seit dem Jahre 1999 eine Telefonanlage. Hierzu hatten die Dienststellenpartner am 01.09.1999 eine Dienstvereinbarung über den „Betrieb von digitalen Telefonanlagen“ abgeschlossen. Schon seit dem Jahre 2013 beabsichtigt die Dienstgeberin, diese mittlerweile als veraltet angesehene Anlage durch eine neue digitale Telekommunikationsanlage zu ersetzen. Diesbezüglich gibt es einen noch spärlichen E-Mailverkehr zwischen den Dienststellenpartnern. Mit Mitteilung vom 09.05.2016 wies die MAV die Dienstgeberin darauf hin, dass zum Betrieb der neuen Anlage die Zustimmung der MAV erforderlich sei, was bisher noch nicht in die Wege geleitet sei. Im Laufe der 20. Kalenderwoche 2016 hat die Dienstgeberin damit begonnen, die neue Anlage ohne (weitere erneute) Beteiligung der MAV sukzessive in ihren einzelnen Einrichtungen zu installieren. Hiergegen wendet sich die MAV im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes. Mit ihrem am 19.05.2016 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung, weil die neue Anlage bereits in Betrieb sei. Hierzu hat sie behauptet, ein Abhören und Aufzeichnen der Gespräche, auch unbemerkt, sei möglich.

Die MAV beantragt,

1. festzustellen, dass die Dienstgeberin gegen § 40 Abs. 1 Nr. 9 i.V.m. § 37 MAVO-Trier verstoßen hat,
2. der Dienstgeberin zu untersagen, die neue Telefonanlage –OpenSpace Desk Pone IP 55G- in Betrieb zu nehmen bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Zustimmungsverfahrens und sie zu verpflichten, die alte bestehende Telefonanlage –Alcatel Omni PCX 4400- bis zum ordnungsgemäßen Abschluss zu betreiben,

3. der Dienstgeberin zu untersagen, die neue Telefonanlage bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Zustimmungsersetzungsverfahrens einzusetzen.

Die Dienstgeberin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Nach Ihrer Auffassung bestehe für die begehrte Eilmaßnahme weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund. Unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung ihres EDV-Leiters O. vom 23.05.2016 versichert sie, die neue Anlage werde zunächst nur auf die Basistechnologie umgestellt. Weitere technische Möglichkeiten seien nicht installiert und würden auch nicht genutzt. Soweit dies in Frage kommen sollte, geschehe dies nicht ohne die gesetzlich notwendige Zustimmung der MAV. Die bisher installierte und genutzte Basisanlage sei von der Dienstvereinbarung vom 01.09.1999 gedeckt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 17.05.2016 nebst den beigefügten Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 23.05.2016 nebst Anlagen und insbesondere auf den Inhalt der eidesstattlichen Versicherung des Mitarbeiters O. Bezug genommen.

II.

Dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung kann angesichts nicht unerheblicher Zweifel am Bestehen eines Verfügungsanspruchs zum derzeitigen Zeitpunkt nicht stattgegeben werden.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 40 Abs. 1 MAVO-Trier geht.

2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle besteht ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung angesichts des Umstandes, dass die Dienstgeberin Teile einer neuen Telefonanlage installiert und in Betrieb genommen hat. Hier ist die bisher an diesem Vorgang nicht beteiligte MAV auf eine Eilmaßnahme angewiesen, weil für sie die behauptete Missachtung ihrer Mitbestimmungsrechte grundsätzlich nicht bis zum rechtskräftigen Abschluss eines entsprechenden Hauptsacheverfahrens hinnehmbar und zumutbar wäre. Dagegen besteht vorliegend kein Verfügungsgrund für eine bloße Feststellung im Sinne von § 256 ZPO, dass die Dienstgeberin gegen bestimmte näher bezeichnete gesetzliche Mitbestimmungstatbestände verstoßen haben soll. Dies ist grundsätzlich nicht Gegenstand eines gerichtlichen Eilverfahrens, das im Einzelfall dringend erforderliche vorläufige Regelungen treffen soll. Auch kann der Dienstgeberin grundsätzlich nicht mehr untersagt werden, die neue Telefonanlage OpenSpace Desk Pone IP 55G „in Betrieb zu nehmen“, nachdem unstreitig ist, dass diese Anlage von der Dienstgeberin in weiten Teilen schon in Betrieb genommen ist und genutzt wird. Nur die Weiterinstallation in noch nicht umgerüsteten Einrichtungen könnte ihr untersagt werden. In Frage käme darüber hinaus allenfalls die Untersagung der Nutzung der bereits installierten neuen Anlage bis das Mitbestimmungsverfahren notfalls auch über § 37 Abs. 3 und Abs. 4 MAVO-Trier abgeschlossen ist. In dieser Richtung sind die Anträge der Antragstellerin auslegungsfähig. Allerdings bestehen im Entscheidungszeitpunkt Zweifel am derzeitigen Bestehen eines Verfügungsanspruchs.
3. Nach §§ 37 Abs. 1, 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier bedarf die Dienststelle der vorherigen Zustimmung der MAV bei der „Einführung“ und „Anwendung“ technischer Einrichtungen, die allein objektiv dazu geeignet sind – auf die diesbezüglichen Ziele und Absichten des Dienstgebers kommt es insoweit nicht an -

Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer überwachen zu können (vgl. hierzu im Einzelnen: Urteil des erkennenden Gerichts vom 04.11.2014 – M 27/14 Tr; Beschl. des erkennenden Gerichts v. 16.10.2014 – M 34/14 Tr-ewVfg; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 12.01.2015 - 9 TaBV 51/14, NZA-RR 2015, 355).

Die antragstellende MAV hat zwar in ihrer Antragschrift unter Bezugnahme auf ihre vorgelegte Anlage Nr. 4 die bloße Behauptung aufgestellt, Abhören und Aufzeichnen der Gespräche der Telefonate der Mitarbeiter sei mit der neuen Anlage OpenSpace Desk Pone IP 55G möglich. Eine nähere nachprüfbar und subsumtionsfähige Konkretisierung oder sogar Glaubhaftmachung dieser Behauptung im Sinne von §§ 920 Abs. 2, 936, 294 Abs. 1 ZPO fehlt. Entscheidend ist im Übrigen nicht die generelle allgemeine Geeignetheit einer technischen Anlage, sondern ob die in der Dienststelle tatsächlich genutzten konkreten Teile eines Systems dies zulassen. Demgegenüber hat die Antragsgegnerin unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung ihres EDV-Leiters O. vom 23.05.2016 glaubhaft gemacht, die bisher installierten Teile der neuen Kommunikationsanlage erfassen nur deren „Basis“-technologie. Diese erlaube keine Gesprächsaufzeichnung. Erweiterte technische Möglichkeiten werden derzeit nicht installiert. Hierzu hat die Antragsgegnerin in ihrer Antragserwiderung zudem vorgetragen, sollte hiervon Gebrauch gemacht werden, geschehe dies nicht ohne Wahrung der Rechte der MAV. Diesbezüglich liefen derzeit Gespräche zwischen den Dienststellenpartnern. Eine Dienstvereinbarung über den Betrieb von „digitalen Telefonanlagen“ besteht aber zwischen den Parteien seit dem 01.09.1999. Eine Festschreibung auf ein bestimmt bezeichnetes System fehlt dort. Ob schon der reine Betrieb der bisher installierten neuen „Basis“anlage von dieser Vereinbarung nicht mehr gedeckt sein soll, ist nach dem fehlenden näheren Sachvortrag im vorliegenden Eilverfahren nicht überprüfbar. Der erste Anschein spricht eher dafür, dass dies ohnehin nur in einem (aufwändigen) Hauptsacheverfahren rechtlich verlässlich zu klären wäre.

Soweit sich die Antragsgegnerin am Ende ihres Schriftsatzes bezüglich der möglichen Untersagung der Weiternutzung der neuen Anlage auf eine Notfallsituation im Zusammenhang mit dem Betreiben des Dienstbetriebes beruft, liegt es an ihr, sich rechtzeitig mit ihrer MAV zu verständigen und außerhalb von § 37

Abs. 5 MAVO keine vollendeten Tatsachen zu schaffen durch schlichte Missachtung bestehender gesetzlicher Regelungen der MAVO-Trier.

4. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde (§ 55 KAGO i.V.m. § 78 ArbGG und §§ 567 ff. ZPO) binnen einer Frist von 2 Wochen ab Zustellung dieses Beschlusses durch die Antragstellerin, über die der Vorsitzende abschließend allein entscheidet, wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.02.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 60/15 Sp

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV Klinikum

- Klägerin -

2. Klinikum

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die Frauen He., S., Ho. und W. Mitarbeiterinnen der Beklagten i. S. v. § 3 Abs. 1 MAVO für die Diözese Speyer auch im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf sind.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Auslagen der MAV im vorliegenden Verfahren zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch um die Frage, welcher Einrichtung / welcher Dienststelle vier Mitarbeiterinnen nach den Bestimmungen der MAVO zuzuordnen sind.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung für die von der Beklagten betriebenen Kliniken J. in L. und E. in Z.. Die Beklagte ist Teil eines Unternehmensverbundes, der fünf Firmen unter einem Dach vereint. Träger des Unternehmensverbundes ist die N.-Stiftung der „Kongregation ... zu M“. Zum Unternehmensverbund zählt in erster Linie die N. Klinikum GmbH, die vornehmlich die beiden Kliniken betreibt mit den Standorten in L. und Z.. Zum Verbund zählt auch die Krankenhaus-Service-Gesellschaft (im Folgenden: KSG), ein 100 %-iges Tochterunternehmen der N. Klinikum GmbH. Die KSG wurde zum 01.01.2004 gegründet, Anfang 2016 hatte sie 158 Mitarbeiter. Alleiniger Geschäftsführer aller fünf Gesellschaften ist jeweils Herr Dipl.-Kaufmann B.. Die Klinikum GmbH verfügt über eine eigene Personalabteilung, die KSG hat keine eigene Personalabteilung. Für deren Personalangelegenheiten ist der Geschäftsführer B. verantwortlich. Die Kirchliche Grundordnung gilt in der KSG nicht. Ein Betriebsrat ist in der KSG nicht gegründet.

Zwischen der Klinikum GmbH und der KSG besteht ein schriftlicher Vertrag über die Betriebsführung für Teilbereiche, Materialbestellung/Logistik. Darin verpflichtet sich die KSG im Namen der Klinikum GmbH und auf deren Rechnung, die Abteilung Materialeinkauf/Logistik für die Klinikum GmbH zu führen. Es heißt darin, die KSG hat die direkte Leitung dieser Abteilung und die Aufsicht über Betriebsmittel und Mitarbeiter dieser Abteilung. Der Geschäftsführer der Klinikum GmbH kann allgemeine Richtlinien und Weisungen erteilen, insbesondere welche Aufträge angenommen werden und wie das Unternehmen nach außen auftritt. Dies betrifft jedoch nicht das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern. In § 2 des Vertrages wird der Klinikum GmbH eine Generalvollmacht zur Vertretung der KSG in allen Rechtsgeschäften, Rechtsakten und sonstigen Handlungen, bei denen eine Stellvertretung gesetzlich zulässig ist, in den im Einzelnen genannten Tätigkeitsbereichen übertragen. Umgekehrt ist die KSG berechtigt, im Namen und auf Rechnung der Klinikum GmbH im Tätigkeitsfeld der Betriebsführung Verträge abzuschließen und gestaltend auf bestehende Verträge einzuwirken.

Die Klinikum GmbH hatte bisher den Einkauf von Materialien selbst zentral getätigt. Sie hat im Laufe des Jahres 2015 diesen Teilbereich im Wege eines Teilbetriebsübergangs auf die KSG übertragen. In diesem Zusammenhang sind in dieser Abteilung die bisher dort eingesetzten Mitarbeiterinnen He. und S. durch Auflösungsvertrag bei der Klinikum GmbH ausgeschieden und haben mit der KSG jeweils einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Der Zentraleinkauf wird seitdem von der KSG u. a. von den beiden vorgenannten Mitarbeiterinnen und den Mitarbeiterinnen Ho. und W. betrieben. Aufgaben des Zentraleinkaufs sind die Sicherstellung und Belieferung mit Waren für das gesamte Klinikum mit seinen beiden Krankenhäusern in Z. und L..

Die klagende MAV trägt vor:

Nach ihrer Auffassung seien die vier im Zentraleinkauf eingesetzten vorgenannten Mitarbeiterinnen Beschäftigte der Klinikum GmbH im Sinne von § 3 MAVO, da sie aufgrund eines Scheinwerkvertrages bzw. illegalen Leiharbeitsverhältnisses nach wie vor in gleicher Weise wie vor dem Teilbetriebsübergang ohne jegliche Unterschiede im Klinikum eingesetzt seien. Sie seien in die Arbeitsorganisation und -erledigung der Aufgaben der Klinikum GmbH mit eingebunden. So seien die Mitarbeiterinnen He. und W. als Vertreterinnen der Assistentin der Geschäftsleitung der Beklagten Ende November für die Dauer einer Woche eingesetzt gewesen. Alle vier Mitarbeiterinnen seien in der Telefonliste der Beklagten enthalten. Als Leiterin des Zentraleinkaufs habe Frau He. mittels einer E-Mail die Abschrift eines Protokolls der gemeinsamen Sitzung der Klägerin und der Beklagten erhalten. Ein E-Mail-Verkehr mit dem MAV-Vorsitzenden sei an Frau He. weitergeleitet worden. Darüber hinaus habe Frau He. Ende Dezember 2015 wie vor dem Teilbetriebsübergang eine erforderliche zweite Unterschrift zur Freigabe der Gehaltszahlung der Mitarbeiterinnen der beklagten Klinikum-GmbH geleistet. Die Beklagte stelle der KSG die Leistungen der Haustechnik und EDV zur Verfügung. Eingangspost wird von einer zentralen Stelle vorsortiert. Nach wie vor säßen in L. drei Mitarbeiterinnen in einem Büroraum, eine davon ist der Beklagten und zwei der KSG vertraglich verbunden. Mitarbeiterinnen der KSG in der Cafeteria in Z. seien dem dortigen Küchenleiter Sch. unterstellt. Die KSG stelle ihren Mitarbeitern keine eigenen Arbeitsmittel, Werkzeuge oder Räumlichkeiten zur Verfügung. Diese werden von der Beklagten gestellt.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass Frau He., Frau S., Frau Ho. und Frau W. Mitarbeiterinnen der Beklagten i. S. d. § 3 Abs. 1 MAVO für die Diözese Speyer auch im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf sind.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der Beklagten seien die genannten vier Mitarbeiterinnen Arbeitnehmerinnen der KSG, was sich allein schon aus deren Arbeitsverträgen mit der KSG ergebe. Für Zahlungsvorgänge im Klinikum der Beklagten gelte das Vier-Augen-Prinzip. Zeichnungsberechtigt für Gehaltsabrechnung ist u. a. Frau He., welcher von dem Geschäftsführer der Beklagten insoweit Vollmacht erteilt worden sei. Der Geschäftsführer aller vier Gesellschaften habe eine Sekretärin, die für die vier Gesellschaften tätig sei. Als diese im Urlaub gewesen sei, hätten die Mitarbeiterinnen He. und W. sie vertreten. Die Mitarbeiterinnen He. und S. seien nur noch aus Versehen in der Telefonliste der Beklagten enthalten. Diese tragen ein Namensschild, das sie als Mitarbeiterinnen der KSG ausweise. Sie bestreite, dass die KSG-Mitarbeiterinnen die Arbeitsmittel, Geräte und Hilfsmittel der Beklagten zu ihrer Arbeitserledigung benutzen würden. Es sei vom Träger der Gesellschaft nicht beabsichtigt gewesen, die Außendarstellung der Mitarbeiterinnen der KSG zu ändern, deshalb hätten sie keine eigene Domäne im E-Mail-Verzeichnis erhalten. Arbeitsverträge und Personalentscheidungen für/gegenüber Arbeitnehmer der KSG werden ausschließlich von dieser selbst bearbeitet und nicht von der Personalabteilung des Klinikums. Für die Leistungen der Haustechnik, EDV und Telefonanlage zahle die KSG ein monatliches Entgelt an die Beklagte. Es stimme nicht, dass sich Mitarbeiterinnen beider Gesellschaften gleichzeitig in einem gemeinsamen Büroraum aufhielten. Die Organisation des Fuhrparks sei der KSG übertragen. Gleiches gelte für die Durchführung von Botenfahrten, Hauspost und Sterilgut-Fahrten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Vorliegend handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Bereich der MAVO Speyer, da zwischen den Parteien unterschiedliche Auffassungen bestehen, ob die vier Mitarbeiterinnen des Zentraleinkaufs Mitarbeiterinnen der Beklagten im Sinne der MAVO sind. Damit handelt es sich um eine Streitigkeit über die Zuordnung von Mitarbeiterinnen im Sinne von § 3 MAVO.

Vorliegend besteht auch ein alsbaldiges Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO. Die MAVO begehrt die Feststellung, dass die vier genannten beschäftigte Mitarbeiterinnen der Einrichtung der Beklagten sind im Sinne von § 3 MAVO-Speyer. Als Angehörige der Beklagten in diesem Sinne fallen sie auch, zumindest teilweise, unter den Zuständigkeitsbereich der MAV. Die Klägerin hat etwa darüber zu wachen, dass auch diese Mitarbeiterinnen nach Gesetz und Recht behandelt und insbesondere auch in Bezug auf diese Mitarbeiterinnen im Einzelfall etwaige bestehende Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte der MAV von der Beklagten zu berücksichtigen sind. Deshalb kann der Arbeitnehmerstatus grundsätzlich auch generell in einem Beschlussverfahren – losgelöst von einem konkreten Einzelproblem – geklärt werden (Fitting u.a., Komm. zum BetrVG, 27. Aufl., § 5 Rz 465; Richardi, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 5 Rz 301).

In der Sache ist die Klage auch begründet. Bei den vier Mitarbeiterinnen He., S., Ho. und W. handelt es sich um Mitarbeiterinnen im Sinne von § 3 MAVO-Speyer, weil sie im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf bei der Beklagten unter diese gesetzliche Regelung fallen. Mitarbeiterinnen nach § 3 MAVO sind u. a. alle Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder aufgrund eines Gestellungsvertrages „tätig“ sind. Leiharbeiter fallen nicht darunter (§ 3 Abs. 1 S. 2 MAVO-Speyer). Unstreitig stehen die vier Mitarbeiterinnen in keinem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, sondern sie haben jeweils Arbeitsverträge mit der KSG abgeschlossen und sie sind arbeitsvertraglich deren Arbeitnehmerinnen. Der Umfang von § 3 MAVO-Speyer ist jedoch weitergehend. Zum Mitarbeiterkreis von § 3 MAVO-Speyer zählen die im Gesetz aufgeführten Bediensteten, die bei dem

Dienstgeber „tätig“ sind. Darunter fällt auch der Personenkreis, der bei einem Dienstgeber „aufgrund eines Gestellungsvertrages“ tätig ist (§ 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MAVO). Bei einem Gestellungsvertrag verpflichtet sich der Gestellungsträger, dem Rechtsträger für die Erfüllung des Einrichtungszwecks eine bestimmte Anzahl von Personen zur Verfügung zu stellen, ohne dass diese mit dem Rechtsträger einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben müssen. Leitbild ist etwa die Gestellung von Angehörigen durch einen Orden. Ein solcher Gestellungsvertrag kann aber auch in Form eines als „Honorarvertrag“ gestalteten drittbezogenen Personaleinsatzes vorliegen. Hier hat die gestellte Person einen Arbeitsvertrag mit dem Gestellungsträger abgeschlossen (KAGH, Urteil vom 07.06.2013 – M 22/12, ZMV 2013, 207). In dem vom KAGH entschiedenen Fall war das gestellte Anästhesie-Team wie die angestellten Krankenhausärzte zeitweilig in den betrieblichen Ablauf integriert, um mit ihnen am selben Patienten zusammenzuarbeiten. Entscheidend für die Zusammengehörigkeit zum Einsatzbetrieb war, dass das Anästhesie-Team die vertraglich geschuldeten Dienste nur in Zusammenarbeit mit dem Operations-Team des dortigen Krankenhausträgers gemeinsam erbringen konnte. Entscheidet demgegenüber das drittbezogene Fremdpersonal völlig eigenständig, wann und wie sie ihre Dienstleistungen erbringen und gerade nicht im bewussten und gewollten und erforderlichen Zusammenwirken mit eigenen Mitarbeitern des Krankenhauses zur Erbringung eines gemeinsam erarbeiteten Arbeitsergebnisses, dann fallen solche Mitarbeiter nicht unter § 3 MAVO (KAGH.EKD, Beschluss vom 29.01.2007 – II-0124/M38-06, ZMV 2007, 197).

Die fraglichen Mitarbeiterinnen sind bei der Beklagten gleichfalls im Rahmen eines drittbezogenen Personaleinsatzes tätig. Die Beklagte hat mit der KSG zwar keinen mit „Honorarvertrag“ überschriebenen Vertrag, sondern einen Vertrag über die „Betriebsführung für Teilbereiche Materialbestellung/-Logistik“ abgeschlossen. Darin verpflichtet sich die KSG „im Namen und auf Rechnung“ der Beklagten die Abteilung Materialeinkauf/Logistik der Beklagten zu führen. Im Vertrag heißt es zwar, die KSG habe die direkte Leitung dieser Abteilung und die Aufsicht über Betriebsmittel und Mitarbeiter dieser Abteilung. In diesem Zusammenhang könne der Geschäftsführer der Beklagten aber allgemeine Richtlinien und Weisungen der KSG erteilen. Dies betreffe jedoch nicht das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern. In § 2 dieses Vertrages wird der Beklagten eine Generalvollmacht zur Vertretung der KSG bei

allen Rechtsgeschäften, die gesetzlich als Stellvertretungsgeschäfte zulässig sind, erteilt. Die KSG ist ihrerseits berechtigt, unmittelbar im Namen und auf Rechnung der Beklagten entsprechend dem Vertragszweck zu tätige Verträge abzuschließen oder gestaltend auf solche Verträge einzuwirken. Für die Erbringung ihrer Leistungen erhält die KSG von der Beklagten eine feste Pauschalvergütung. Der Wortlaut dieses Vertragswerkes spricht daher für die Erbringung eines Werkvertrages. Beim Werkvertrag arbeiten die Fremdarbeitnehmer für ihren arbeitsvertraglichen Partner, also – hier – für die KSG. Sie sind zwar nicht bei der Verrichtung ihrer täglichen Arbeit in die unmittelbare eigene betriebliche Organisation ihres eigenen Arbeitgebers eingebunden, sondern im Fremdunternehmen, vorliegend bei der Beklagten. Bei der Abgrenzung der gesetzlichen von der ungesetzlichen Überlassung im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages ist entscheidend, für wen die eingesetzten Arbeitnehmer arbeiten, für die sie gestellte Fremdfirma, die KSG, oder für den Betriebsinhaber, die Beklagte. Beim echten Werkvertrag erbringen die Fremdfirmen-Leute im fremden Betrieb in einer „eigenen Betriebsorganisation“ ihres Arbeitgebers – hier der KSG – ihre Arbeit. Sie bilden mit eigener Führung quasi einen „Betrieb“ in dem fremden Betrieb, in dem sie eingesetzt sind. Beim Werkvertrag organisiert das leistungserbringende Unternehmen die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen selbst. Der Werkunternehmer bleibt dabei als Unternehmer für die Erfüllung der im Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werkes selbst verantwortlich. Er erbringt und verkauft sein eigenes Arbeitsprodukt (die auftragsgemäß zu erstellenden Arbeiten) lediglich in/an einem(n) fremden Betrieb. Anzeichen für das Vorliegen eines derartigen Überlassungsvertrages ist stets die Abrede der Vertragsparteien, die tatsächliche Praktizierung oder die Bemessung der Vergütung für die Arbeiten nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden der eingesetzten Arbeitnehmer. Letzteres ist vorliegend nicht der Fall, da nach dem Betriebsführungsvertrag die KSG von der Beklagten eine Pauschalvergütung erhält. Die Form der Vergütung ist allerdings nur ein reines – nicht unbedingt schwerwiegendes – Indiz für das Nichtvorliegen eines echten Werkvertrages. Eine wesentlich stärkere Indizwirkung hat vorliegend der Umstand, dass die KSG mit rund 158 eigenen Arbeitnehmern noch nicht einmal über eine eigene Personalabteilung oder klar erkennbare und nachvollziehbare Personalleitung verfügt, die deren Fremdeinsatz steuert, ihre Arbeitnehmer ziel- und

zweckgerichtet organisiert, kontrolliert und ggf. korrigierend eingreift. Die Haftungsfrage zwischen den Vertragspartnern ist vorliegend völlig ungeklärt, was ein wesentliches Abgrenzungskriterium darstellt. Der alleinige Geschäftsführer der KSG ist gleichzeitig alleiniger Geschäftsführer der Beklagten und zudem noch von zwei weiteren Tochtergesellschaften. Eine organisatorisch nachvollziehbare Trennung und Zuordnung bei der Personalleitung lässt sich hier nach dem Sachvortrag der Parteien nicht feststellen. Der Beweis des ersten Anscheins spricht hier gerade gegen eine eigenständig organisierte selbstständige klar gegliederte Personalführung durch die KSG. Zum vorliegend interessierenden Zentraleinkauf hat die Beklagte vorgetragen, der Geschäftsführer der KSG habe Frau He. mit den Führungsaufgaben des Zentraleinkaufs beauftragt. Welche konkreten Anweisungen in diesem Zusammenhang erteilt worden sind, durch welche Umstände sie als eigene Arbeitsergebnisse der KSG zu werten oder wie Frau He. diese Führungsaufgaben im Einzelfall ausführt, dazu fehlt jeglicher substantiiertes Sachvortrag. Das Gericht ist noch nicht einmal imstande, hier einigermaßen nahe liegende Vermutungen anstellen zu können. Insbesondere ist in keiner Weise nachvollziehbar, inwieweit die KSG eine eigenverantwortliche eigenständige Betriebsführung innerhalb des Krankenhausbetriebes wahrnimmt. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Die Klägerin hat zahlreiche Indizien vorgetragen, die hiergegen sprechen. So haben Frau He. und Frau W. die Assistentin der Geschäftsleitung der Beklagten in deren Urlaub vertreten; das hat wahrlich mit dem Zentraleinkauf nichts zu tun. Die Mitarbeiterinnen sind in der Telefonliste der Beklagten als deren Bedienstete aufgeführt. E-Mail-Verkehr zwischen den beiden Prozessparteien wird Frau He. vom Fremdunternehmen zugeleitet. Noch wesentlich gravierender ist, dass Frau He. – sie ist nach ihrem Arbeitsvertrag Bedienstete der KSG – Ende Dezember 2015 die erforderliche zweite Unterschrift für die benötigte Freigabe der Gehaltszahlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten, also der Klinikum-GmbH, geleistet hat. Dies gibt ein Bild einer völligen Aufgabenvermischung. Es gibt ein einheitliches Bestellsystem für den medizinischen Bedarf ohne jegliche organisatorische Leitungsstruktur der KSG. KSG-Mitarbeiterinnen sind in der Cafeteria der Beklagten dem dortigen Küchenleiter der Beklagten, Herrn Sch., unterstellt. Nach dem Sachvortrag der Parteien ist nicht nachvollziehbar, dass die KSG ihren Mitarbeitern eigene Arbeitsmittel, Werkzeuge oder Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, weil jegliche substantiierte Einlassung der Beklagten fehlt. Berücksichtigt man zudem noch die Generalvollmacht, die die KSG

der Beklagten im „Betriebsführungsvertrag für Teilbereiche“ erteilt hat, so kann sie voll in deren Geschäftsbetrieb eingreifen. Verträge mit Dritten schließt die KSG nicht im eigenen Namen, sondern im Namen und Auftrag der Beklagten ab. Beides deutet auf eine nicht abgrenzbare Aufgabenvermischung hin.

Damit sprechen zahlreiche Indizien gegen eine eigenständige fremde Betriebsorganisation der KSG, die klar abgrenzbare Teilbereiche für die Beklagte eigenständig und eigenverantwortlich zu erbringen hat.

In dieser Situation wäre es die prozessuale Verpflichtung der Beklagten gewesen, nach den Grundsätzen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast das Gericht von dem Vorliegen des Gegenteils zu überzeugen. Das ist nicht der Fall. Die Beklagte hat allenfalls einzelnen Sachvortrag der Klägerin bestritten. Allein der formelle Hinweis auf das Vorliegen eines schriftlichen Vertrages über die Betriebsführung für die Teilbereiche Materialbestellung/Logistik reicht vorliegend nicht aus, weil es für das Vorliegen eines „Gestellungsvertrages“ im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 MAVO-Speyer nicht auf den schriftlichen Vertragstext, sondern auf dessen tatsächliche Handhabung ankommt. Die tatsächliche Praktizierung lässt erst den wahren Parteiwillen (§§ 133, 157 BGB) erkennen.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.02.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 66/15 Sp

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Dipl.-Kfm. D., Kaufmännischer Direktor der Klinikum GmbH

- Kläger -

2. Mitarbeitervertretung Klinikum GmbH

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, dem kaufmännischen Direktor der N. Klinikum GmbH E. Z. und J., Herrn Dipl. Kaufmann D. gegenüber eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung zu erteilen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die rechtliche Zulässigkeit einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Abmahnung.

Die beklagte MAV hat unter dem 30.04.2015 – zugegangen Anfang November 2015 – dem kaufmännischen Direktor des N. Klinikums GmbH ein mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschriebenes Schreiben geschickt. Das Anschreiben lautet u.a.:

„Herrn
Dipl.-Kfm. D.
Dienstgeber
Kaufmännischer Direktor

-im Hause-,

Inhaltlich moniert die MAV, die Dienstgeberin habe die Mitbestimmungsrechte der MAV im Zusammenhang mit der Schließung der Röntgenabteilung nicht beachtet. Das Schreiben endet:

„...Sie haben damit mehrfach gegen Ihre Pflichten aus der MAVO verstoßen. Wir fordern Sie auf, rechtswidriges Verhalten zukünftig zu unterlassen und die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung auch zum Wohle der Einrichtung zu beachten.

Bei nochmaligem Fehlverhalten werden wir die notwendigen rechtlichen Schritte gegen Sie einleiten.“

Das Schreiben hat die MAV nicht nur Herrn D. geschickt, sondern Abdrucke davon auch dem Geschäftsführer des Klinikums, den Dienstverantwortlichen, den Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und dem Aufsichtsrat zugeleitet. Herr D. ist als kaufmännischer Direktor einer der vier Personen des Direktoriums des Klinikums. Vertreten wird das Klinikum durch den Geschäftsführer B..

Mit Klageschrift vom 17.11.2015 wendet sich Herr D. „in seiner Eigenschaft als Dienstgeber der N.Klinikum GmbH“ gegen dieses Schreiben.

Er hält eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung ihm gegenüber für rechtlich unzulässig. Ein bloßer Widerspruch gegen das Schreiben werde seinen Interessen nicht gerecht, nachdem die MAV dieses Schreiben an Mitarbeiter der Einrichtung und den Aufsichtsrat versendet habe.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, dem kaufmännischen Direktor der N.Klinikum GmbH E. Z. und J., Herrn Dipl.-Kfm. D. gegenüber eine „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ auszusprechen.

Hilfsweise,

festzustellen, dass die mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung vom 30.04.2015 keine Abmahnung im Rechtssinne darstellt,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kaufmännischen Direktor Dipl.-Kfm. D. unter dem Datum des 30.04.2014 erteilte Abmahnung zu widerrufen,

hilfsweise,

festzustellen, dass die Beklagte durch die „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 an den Kläger den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 26 MAVO in grober Weise verletzt hat,

hilfsweise,

die dem Kläger gegenüber erteilte „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 zu widerrufen,

hilfsweise,

die dem Kläger gegenüber erteilte „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 zurückzunehmen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, es künftig zu unterlassen, dem Dienstgeber „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnungen“ zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält sämtliche Klageanträge wegen fehlenden Feststellungsinteresses für unzulässig, auch sei ein Widerruf nur von Tatsachen und nicht über Rechtsfragen möglich. Eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung sei unter dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig. In der Sache sei die Abmahnung auch berechtigt, weil die Dienstgeberin die Röntgenabteilung ohne Beachtung ihrer Mitbestimmungsrechte geschlossen habe.

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 vom 17.02.2016 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Das angerufene kirchliche Arbeitsgericht ist vorliegend zuständig. Zwar hat die MAV das mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschriebene Schreiben mit Datum vom 30.04.2015 nicht an die Dienstgeberin selbst gesendet, sondern an den kaufmännischen Direktor des Klinikums, Herrn D.. Das Schreiben ist allerdings an Herrn D. adressiert mit dem Zusatz „Dienstgeber“. Das kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs.2 KAGO zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, es ist nicht zuständig für Streitigkeiten „aus dem Arbeitsverhältnis“. Das Klinikum wird in Form einer GmbH betrieben. Alleiniger Geschäftsführer ist Herr B.. Herr D. ist der alleinige kaufmännische Direktor des aus vier Personen bestehenden Direktoriums und damit kein Organ der GmbH. Herr D. wurde von der Beklagten aber nicht in seiner Eigenschaft als allgemeiner Mitarbeiter der Beklagten angeschrieben, sondern als der der MAV benannte „Haupt-Ansprechpartner der Dienstgeberin“. Die Dienstgeberin kann gem. § 2 Abs. 2 S. 2 MAVO-Speyer einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, sie zu vertreten. Auch inhalt-

lich bezieht sich das Schreiben vom 30.04.2015 auf die Verletzung von Mitbestimmungsrechten durch die Dienstgeberin und nicht auf individualrechtliche Fehlleistungen des kaufmännischen Direktors. Damit liegt auch insgesamt eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit vor.

Der Klage fehlt auch nicht die erforderliche Antragsbefugnis. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht. Ebenso wie die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren dient die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dazu, Popularklagen auszuschließen. Die Antragsbefugnis ist im Beschlussverfahren gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein „kann“. Die Beklagte hat vorliegend das Schreiben vom 30.04.2015 nicht nur an den kaufmännischen Direktor als Vertreter der Dienstgeberin übersendet, sondern u.a. an die Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und an den Aufsichtsrat. Damit hat die Beklagte nach außen kundgetan, sie habe den kaufmännischen Direktor abgemahnt. Im Hinblick auf diese Außenwirkung ist Herr D. berechtigt, gegen dieses Schreiben gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können. Er verfolgt damit nicht nur Rechte der Dienstgeberin, sondern auch eigene Rechte in seiner leitenden Funktion als kaufmännischer Direktor des Klinikums.

Dem zuletzt gestellten Hauptantrag des Klägers fehlt auch nicht das Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO. Diese Vorschrift gilt auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren (BAG NZA 2007, 1011; Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Klage/Klagerücknahme I 2). Ein solches Feststellungsinteresse besteht, wenn die Feststellungsklage geeignet ist, den Streit der Parteien abschließend und endgültig zu klären, weitere Streitfragen dürfen nicht mehr offen bleiben. Gegenstand einer Feststellungsklage können auch einzelne aus einem Rechtsverhältnis sich ergebende Rechte und Pflichten sein (BAG NZA 2012, 1452). Auch dann ist im Beschlussverfahren erforderlich, dass die jeweiligen Streitpunkte die alleinigen streitigen Aspekte zwischen den Parteien sind, da es nicht Aufgabe des Gerichts ist, ein Rechtsgutachten über einzelne Streitelemente zu erteilen, ohne den Streit insgesamt beizulegen (vgl. BAG NZA 2016, 57 und NZA 2016, 177). In diesem Zusammenhang hat das BAG (NZA 2016, 57) entschieden, dass allein die reine Feststellung, eine Abmahnung sei unwirksam, kein feststellungsfähiges Rechtsinteresse

betreffe, weil dies nur eine rechtliche Begutachtung zu einer Oberfrage über einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung des Arbeitnehmers aus der Personalakte darstelle. Ein solcher oder ähnlich gelagerter Fall liegt im Streitfalle allerdings nicht vor. Der Arbeitnehmer, dem eine unwirksame Abmahnung erteilt worden ist, kann deren Entfernung aus seiner Personalakte verlangen, weil sie ihn in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen kann. Ein solcher Anspruch besteht umgekehrt für den Dienstgeber nicht. Eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung wird zu keiner Personalakte des Dienstgebers genommen, deren Entfernung er hier verlangen kann. Ließe man die Klage am Feststellungsinteresse scheitern, dann würden Probleme der Begründetheit hier über die Zulässigkeit der Klage entscheiden. Bei der Verneinung der Zulässigkeit würden Zulässigkeitsvoraussetzungen vorliegend zu einer unüberwindbaren Zugangssperre zum gerichtlichen Rechtsschutz führen, was verfassungsrechtlich nicht zulässig ist (vgl. BAG NZA 1999, 722). Damit erweist sich auch der Hauptantrag des Klägers als zulässig.

In der Sache ist die Klage auch begründet. Der Ausspruch einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Abmahnung ist jedenfalls vorliegend nicht zulässig. Eine Abmahnung ist ein fester arbeitsrechtlicher Fachbegriff. Sie ist ein rechtlicher Hinweis an den Arbeitnehmer, er habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Es handelt sich damit um eine vom Arbeitgeber ausgesprochene individualrechtliche Rüge eines bestimmten vertraglichen Fehlverhaltens, verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Eine Abmahnung hat daher neben der Rüge- gleichzeitig auch eine Warnfunktion (vgl. Beckerle, Die Abmahnung, 12. Aufl., S. 14 m.w.N.).

Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung wird nach der ganz überwiegenden Auffassung in Rechtsprechung und Literatur als unzulässig erachtet. Verletzt sowohl ein Betriebsratsmitglied als auch umgekehrt der privatrechtliche Arbeitgeber seine betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen, so sind nur unter besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen wie der Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat oder ein Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 23 BetrVG zulässig. Sind solche schwerwiegenden Verstöße gegeben, so können sofort die gesetzlich vor-

gesehenen Maßnahmen ergriffen werden. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung wegen weniger schwerwiegender Verstöße sind mit der Warnfunktion einer Abmahnung nicht vereinbar (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; Fitting, u. a., Komm. zum BetrVG, 27. Aufl., § 23 Rz 17a; Richardi/Thüsing, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 23 Rz 11). Ansonsten würde man eine im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehene Sanktionsmöglichkeit neu schaffen. Soweit vereinzelt die Gegenansicht vertreten wird, wonach auch betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen zulässig sind, wird das aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als Vorstufe zu einer Maßnahme nach § 23 BetrVG hergeleitet (vgl. insoweit die Nachweise bei Fitting, a.a.O.).

Eine § 23 Abs. 3 BetrVG vergleichbare Vorschrift fehlt in der MAVO-Speyer. Selbst wenn man also im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung für zulässig erachten sollte, passen diese Grundsätze jedenfalls nicht im Bereich der MAVO. Das ergibt sich auch aus dem Schreiben selbst. So hat etwa die Beklagte dem Adressaten des Schreibens gegenüber auch keine konkret bezeichnete Maßnahme im Wiederholungsfalle genannt, sondern nur die unklare und nichtssagende „Warnung“ gegeben, bei nochmaligem Fehlverhalten werde die MAV die notwendigen rechtlichen Schritte gegen ihn einleiten. Welche das sein sollen, bleibt offen.

Im Streitfalle kommt hinzu, dass die MAV die fragliche „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ nicht nur an Herrn D. als Vertreter der Dienstgeberin gerichtet hat, sondern nachrichtlich an eine Reihe von weiteren Personen, darunter u. a. auch an die Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und den Aufsichtsrat der Dienstgeberin. Eine Veröffentlichung einer Abmahnung gegenüber einem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ist rechtlich unzulässig (vgl. Richardi, a.a.O., § 87 Rz 253). Dies wäre eine schwerwiegende Vertragsverletzung des Abmahnenden. Würde man eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung als zulässig erachten, so wäre dies ein höchst innerdienstlicher Vorgang zwischen der MAV und der Dienstgeberin. Wird dann das Abmahnungsschreiben – wie vorliegend – nicht gegenüber der Dienstgeberin selbst, sondern gegenüber einem Mitarbeiter in leitender Funktion ausgesprochen und dann auch noch mehreren Personenkreisen zugeleitet, so erlangt diese Sanktion die Wirkung des An-den-Pranger-Stellens. Dies ist ein grober Verstoß der MAV gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Sinne von Abs. 3 der Präambel der MAVO-Speyer.

Die Kammer kann das fragliche Schreiben vom 30.04.2015 auch nicht als eine zulässige und inhaltlich wohl auch begründete Rüge der Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte der MAV auslegen, nachdem dieses Schreiben in übergroßer Schrift mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschrieben und an zahlreiche Personen zur Kenntnisnahme versendet worden ist. Eine Auslegung des Schreibens mit einem anderen Inhalt scheidet hier angesichts der klaren Wortwahl, des Gebrauchs eines festen arbeitsrechtlichen Fachbegriffs und der bewusst gewählten Außenwirkung aus.

Die Revision gegen dieses Urteil konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 19.01.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 63/15 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

- | | | |
|----|------------------|--------------------------------|
| 1. | H..haus gGmbH | Klägerin und Beteiligte zu 1) |
| 2. | MAV-Vorsitzender | Beklagter und Beteiligter zu 2 |
| 3. | MAV, | Beteiligte zu 3) |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 19.01.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Klägerin hat die Beklagten von den Kosten der Beauftragung eines Rechtsanwalts im vorliegenden Verfahren freizustellen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Ausschluss des Beklagten aus der Mitarbeitervertretung der Einrichtung M. in D., K., U. (im Folgenden: MAV). Der Beklagte ist seit 2013 der Vorsitzende der MAV, der Beteiligten zu 3.

Am 22.09.2015 hat in dieser Einrichtung in D. eine Mitarbeiterversammlung stattgefunden. Das Einladungsschreiben hierzu vom 20.08.2015 war unterzeichnet von dem MAV-Vorsitzenden und dem in der Einrichtung tätigen Direktor W.. Auf den Inhalt des Schreibens (Blatt 23 der Akte) wird hiermit Bezug genommen. Vorausgegangen waren Gespräche zwischen diesen beiden Personen, in denen es u. a. auch darum gegangen ist, ob die leitenden Mitarbeiter gegen Ende der Versammlung diese verlassen sollten. Insoweit liegt vorliegend gegensätzlicher Sachvortrag der Beteiligten vor. An der Versammlung vom 22.09. haben u. a. auch der Geschäftsführer der Klägerin, Herr W. und die leitenden Mitarbeiter teilgenommen. Dort hat Herr W. zunächst anhand von Folien über die aktuellen Entwicklungen der Einrichtungen M. die etwa 200 anwesenden Mitarbeiter informiert. Dabei hat er u. a. auf die Diskrepanz zwischen den Pflegesatzerträgen und dem Personalaufwand in den letzten 10 Jahren hingewiesen (vgl. im Einzelnen zum Inhalt der Folien Blatt 24 – 30 der Akte, die die Klägerin als Anlagen zur Klageschrift zur Akte gereicht hat). Im Anschluss an Herrn W. hat sodann der beklagte MAV-Vorsitzende das Wort ergriffen und seinerseits anhand von ihm vorgefertigten Folien (Blatt 75 – 91 der Akte als Anlage zum Schriftsatz der Beteiligten zu 2) und 3) vom 08.12.2015) zu den Mitarbeitern gesprochen. U. a. hat er dabei auch den Gesamtumsatz der Klägerin neben dem Umsatz M. zahlenmäßig dargelegt (vgl. Blatt 69 der Akte als Anlage zum Schriftsatz der Klägerin vom 08.12.2015 als „Liste betrieblicher Kennzahlen“ bezeichnet). Im Anschluss an seine Ausführungen hat der Beklagte die leitenden Mitarbeiter der Klägerin gebeten, die Versammlung zu verlassen; dieser Aufforderung sind sie nachgekommen. Nachdem aus der Versammlung Fragen an den MAV-Vorsitzenden gerichtet worden waren, die dieser nicht beantworten konnte, wurde Herr W. gebeten, wieder zur Versammlung zurückzukehren, was dieser dann abgelehnt hat.

Mit Schreiben vom 25.09.2015 hat die Klägerin insgesamt 9 Fragen an den MAV-Vorsitzenden gerichtet zur Aufklärung über Vorgänge in der Mitarbeiterversammlung. Diese Fragen hat der Beklagte nicht beantwortet.

Mit Schriftsatz vom 16.10.2015 – eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am Montag, den 19.10.2015 – hat die Klägerin Klage gegen den MAV-Vorsitzenden eingereicht mit dem Antrag, diesen aus der MAV auszuschließen. Das Gericht hat im Laufe des Verfahrens auch die MAV als weitere Beteiligte am vorliegenden Verfahren hinzugezogen.

Im Ausschließungsantrag trägt die Klägerin vor:

Bei der Mitarbeiterversammlung habe es sich um eine gemeinsame Versammlung von Dienstgeberin und MAV gehandelt. Der Beklagte habe daher kein Recht gehabt, die leitenden Mitarbeiter nach den Berichterstattungen durch Herrn W. und den Beklagten zum Verlassen des Sitzungssaals aufzufordern. Um einen Eklat zu vermeiden, sei man dieser Aufforderung nachgekommen. Der Beklagte habe der Versammlung einen Schlagwortkatalog präsentiert mit dem Ziel, sie, die Klägerin, vor den Mitarbeitern schlecht zu machen und unbegründete Ängste zu schüren. Der Beklagte habe der Versammlung vertrauliche Zahlen aus der Gewinn- und Verlustrechnung des Gesamtunternehmens und der Einrichtungen präsentiert, die in dem vertraulichen und geheimen Bericht der Wirtschaftsprüfer enthalten gewesen seien. Diese seien im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuvor der Gesamt-MAV mitgeteilt worden. Diesem Gremium sei bei Übergabe mündlich kommuniziert worden, dass es sich bei den Zahlen um ein Dienstgeheimnis handele. Dies ergebe sich auch aus der Schlussbemerkung des Wirtschaftsprüfungsberichts der Wirtschaftsprüfer vom 25.04.2014 (Blatt 70 der Akte). Die vom Beklagten in der Versammlung vorgestellten Zahlen seien inhaltlich auch fehlerhaft, weil sie sich so aus den Veröffentlichungen im Bundesanzeiger oder aus dem Wirtschaftsprüfbericht nicht ergäben. Der Beklagte habe zudem fehlerhaft darüber aufgeklärt, dass Teilzeitkräfte nach den Bestimmungen der AVR überhaupt keine Überstunden ableisten müssten. Es stimme nicht, dass einige Mitarbeiter wegen Umstrukturierung entlassen worden seien, zutreffend sei lediglich, dass acht Sachbefristungen nicht verlängert worden seien. Im Zusammenhang mit der Bitte an Herrn W., wieder zur Versammlung zurückzukehren, habe der Beklagte für jedermann hörbar über Herrn W.

geäußert: „Wir sind 200, der ist allein. Der traut sich nicht, der hat keinen Arsch in der Hose.“

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten aus der Mitarbeitervertretung der Einrichtungen von
M. D., K., U. auszuschließen.

Der Beklagte und die am Verfahren beteiligte MAV beantragen jeweils,
die Klage abzuweisen.

Sie tragen vor:

Um eine „gemeinsame“ Versammlung habe es sich bei der Zusammenkunft vom 22.09.2015 nicht gehandelt. Ein solches Zusammentreffen kenne die MAVO nicht. Nachdem Herr W. im Vorfeld der Versammlung zunächst den Wunsch geäußert habe, die leitenden Mitarbeiter sollten die Versammlung nicht verlassen, habe der Vorsitzende sich letztlich mit Herrn W. darauf verständigt, dies doch zu tun, weil ansonsten eine freie Meinungsäußerung im Mitarbeiterkreis nicht möglich gewesen wäre. Er, der Beklagte, habe die Daten über die Geschäftstätigkeit der Klägerin und der Einrichtungen dem Internet und dem Wirtschaftsprüfbericht entnommen. Bei dessen Übergabe sei ihm nicht mitgeteilt worden, dass diese Zahlen angeblich geheimhaltungsbedürftig seien, was er zudem bestreite. Er habe den Mitarbeitern diese Zahlen deshalb kommuniziert, weil Herr W. einseitig nur auf die geschäftliche Situation der Einrichtungen M. eingegangen gewesen sei, nicht jedoch auf die Ertragssituation des Gesamtunternehmens. Soweit er, der Beklagte, schlagwortartig über Zustände berichtet habe, sei dies lediglich eine Zusammenstellung von Äußerungen gewesen, die aus dem Mitarbeiterkreis im Laufe des Jahres an ihn herangetragen worden seien. Im Übrigen habe er keine fehlerhaften Informationen erteilt. Aus § 2 Abs. 5 der Anlage 33 zu den AVR ergebe sich, dass Teilzeitkräfte nur unter bestimmten Voraussetzungen Überstunden leisten müssten. Die von der Klägerin geschilderte beleidigende Äußerung über Herrn W. habe er nicht getätigt.

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 erkennenden Gericht vom 19.01.2016 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für den Ausschluss des Vorsitzenden aus der MAV sind nicht erfüllt.

Ein Mitglied ist aus der MAV gemäß §§ 20 Nr. 4, 27 MAVO-Trier i. V. m. § 44 KAGO auszuschließen, wenn es sich einer groben Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreter schuldig gemacht hat. Zur Stellung des Antrags auf Ausschluss eines Mitglieds ist u. a. der Dienstgeber befugt. Das Antragsrecht ist an eine vierwöchige Frist gebunden, die ab Kenntniserlangung des Sachverhalts für die Amtsenthebung durch den Antragsteller zu laufen beginnt (§ 44 KAGO). Vorliegend ist die klagende Dienstgeberin antragsbefugt, sie hat auch die 4-Wochen-Frist zur Klageerhebung eingehalten. Erforderlich für den Ausschluss ist eine grobe Pflichtverletzung des auszuschließenden Mitglieds. Ob dies der Fall ist, hat das entscheidende Gericht anhand aller Tatumstände des Einzelfalles zu beurteilen. Erforderlich ist die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht durch den Mitarbeitervertreter. Dabei kommen nur solche schuldhaften Pflichtverletzungen in Betracht, die mit dem Amt als MAV-Mitglied im Zusammenhang stehen. Eine grobe Verletzung bedeutet eine handgreifliche und offensichtlich schwerwiegende objektiv erhebliche Pflichtverletzung, die geeignet ist, den Betriebsfrieden oder die Ordnung des Betriebes nachhaltig zu stören oder zu gefährden (vgl. Richardi/Thüsing, BetrVG, 15. Aufl., § 23 Rz 29 m.w.N.). Dies ist anzunehmen, wenn die sich aus dem Amt ergebenden Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig in einem Maße verletzt werden, dass das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert. Ob das der Fall ist, ist anhand von objektiven Kriterien zu beurteilen und nicht allein nach der entsprechenden subjektiven Einschätzung des Antragstellers. Die Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 20 Nr. 4 dar (vgl. § 27 Satz 4 MAVO-Trier). Nach § 27 Satz 1 MAVO-Trier haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der MAV über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Die

Schweigepflicht entfällt lediglich für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Durch die Formulierung „in der Regel“ wird klargestellt, dass ein Verstoß gegen die Schweigepflicht zwar im Allgemeinen ausreicht, aber trotzdem kein absoluter Ausschlussgrund ist. Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgabe von § 27 Satz 4 MAVO-Trier ist im konkreten Fall festzustellen, ob die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht als grob zu bewerten ist. In diesem Zusammenhang hat das kirchliche Arbeitsgericht zu prüfen, ob überhaupt eine Verletzung der Schweigepflicht vorliegt, ob sie wirklich als grober Verstoß einzuordnen ist und ob schon die Verletzung der Schweigepflicht nur bei Vorsatz oder auch schon bei welcher Form von Fahrlässigkeit Sanktionen auslösen soll (vgl. Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 13c, Rz 26).

Bei Anwendung dieser Grundsätze rechtfertigen die von der Klägerin vorgetragene Gründe den Ausschluss des Beklagten aus der MAV nicht, weder Einzelvorwürfe noch die Abwägung aller Vorwürfe in ihrer Gesamtheit rechtfertigen diese Maßnahme.

Bei der Versammlung vom 22.09.2015 hat es sich um eine Mitarbeiterversammlung im Sinne von §§ 5, 28 MAVO-Trier gehandelt. Die Mitarbeiterversammlung ist nicht-öffentlich, sie wird von dem Vorsitzenden der MAV einberufen und geleitet. Im Streitfall hat nicht nur der Beklagte zu der Versammlung eingeladen, sondern das Einladungsschreiben ist auch von dem Direktor W. mitunterzeichnet. Allein die Mitunterzeichnung verleiht der Zusammenkunft noch nicht den Charakter einer „gemeinsamen“ Mitarbeiterversammlung zwischen Dienstgeber und MAV. Eine gemeinsame Versammlung kennt die MAVO-Trier nicht, sondern nur eine Versammlung der MAV (ordentliche) oder des Dienstgebers (außerordentliche). Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob auch eine gemeinsame Versammlung über die gesetzlichen Regelungen hinausgehend zulässig ist. Geht man hiervon zu Gunsten der Klägerin aus, dann muss aber schon im Einladungstext klar und eindeutig diese gesetzlich nicht geregelte Versammlungsart als solche bezeichnet werden. Vorliegend ist im Einladungsschreiben lediglich von Mitarbeiterversammlung die Rede, einen zusätzlichen Hinweis gibt es nicht. Dass vorliegend auch -originär zuständig hierfür ist nur die MAV- der Direktor W. das Schreiben mitunterzeichnet hat, verleiht

der Versammlung keinen anderen Charakter. Dafür bedürfte es eindeutiger weiterer klarer Anhaltspunkte. Für einen objektiv Außenstehenden kann das Mitunterzeichnen Ausdruck einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Dienststellenpartner sein. Nach § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier kann auch der Dienstgeber aus besonderem Grunde zu einer von ihm ausdrücklich verlangten außerordentlichen Mitgliederversammlung einladen. Dann muss er diese Versammlung in der Tagesordnung ausdrücklich als solche deklarieren. In analoger Anwendung von § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier wäre erst Recht ein ausdrücklicher spezieller Hinweis auf eine der MAVO unbekannte „gemeinsame“ Veranstaltung nötig gewesen. Bei einer vom Dienstgeber einberufenen Versammlung ist der Dienstgeber und nicht die MAV Herr dieser Versammlung. Der Dienstgeber eröffnet, leitet und gestaltet sie und nimmt selbstverständlich an „seiner“ Veranstaltung voll umfassend teil. Aus dieser gesetzlichen Spezialregelung von § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier folgt im Umkehrschluss, dass der Dienstgeber und andere leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus grundsätzlich nicht an der ordentlichen Mitgliederversammlung teilnehmen. Die ordentliche Mitarbeiterversammlung ist ein Organ der Mitarbeiterschaft und kein Gremium der Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ohne Anwesenheit des Dienstgebers die sie betreffenden Belange unbelastet besprechen können (vgl. hierzu Beyer, Freiburger Komm. zur MAVO, § 21 Rz 4). Diese gesetzliche Regelung schließt zwar nicht aus, dass auch den Repräsentanten des Dienstgebers und/oder seinen leitenden Mitarbeitern die Möglichkeit einer zeitlich zumindest begrenzten Teilnahme von der MAV eingeräumt werden kann. Ein subjektives Recht auf Teilnahme an der Versammlung haben sie aber nicht. Diese gesetzliche Regelung greift im Streitfalle. Daher kann es vorliegend dahin gestellt bleiben, ob sich die Klägerin nach ihrem Sachvortrag im Vorfeld der Mitarbeiterversammlung mit dem MAV-Vorsitzenden – was bestritten ist – geeinigt haben soll, dass der Geschäftsführer, der Direktor und die leitenden Mitarbeiter nicht gebeten werden sollen, den Saal zu verlassen. Selbst wenn eine solche Vereinbarung zwischen diesen beiden Personen vorläge, wäre sie wegen Verstoßes gegen die genannten gesetzlichen Bestimmungen unverbindlich und sie würde die MAV als maßgebliches Gremium nicht binden.

Die sonstigen Gründe, die die Klägerin für den Ausschluss des Beklagten aus dem Gremium geltend gemacht hat, rechtfertigen die begehrte Maßnahme nicht.

Es ist das eindeutige Recht des Beklagten als MAV-Vorsitzender im Rahmen seines Rechenschaftsberichts, die erschienenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf § 2 Abs. 5 der Anlage 33 zu den AVR hinzuweisen und inwieweit die Teilzeitkräfte nach dieser gesetzlichen Regelung verpflichtet sind, überhaupt Überstunden zu leisten. Wenn der Beklagte darüber hinaus berichtet hat, einige Mitarbeiter seien im Wege einer Umstrukturierung „entlassen“ worden, so stellt diese Terminologie keine Pflichtverletzung dar, nachdem die Klägerin selbst vorgetragen hat, dass „nur“ 8 befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert worden sind. Auch diese Maßnahmen stellen zumindest im weiteren Sinne Entlassungen von Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis dar. Der Gebrauch von plakativen Schlagworten (z.B. Frust, fehlende Wertschätzung, Resignation,...) zur wirtschaftlichen und stimmungsmäßigen Situation in der Einrichtung mag zwar von der Form her überspitzt und polemisch gewesen sein, inhaltlich weisen sie deutliche Bezüge zu den wirtschaftlichen Entwicklungen der Einrichtungen auf, die Herr W. der Versammlung präsentiert hatte.

Als taugliche Ausschlussgründe kommen vorliegend überhaupt nur zwei Sachverhalte in Betracht:

Nach dem Sachvortrag der Klägerin soll der Beklagte im Zusammenhang mit der Entscheidung, Herrn W. wieder zur Versammlung zurück zu bitten, über diesen geäußert haben: „Wir sind 200, der ist allein. Der traut sich nicht, der hat keinen Arsch in der Hose.“ Nicht dargelegt hat die Klägerin, wem gegenüber in welchem Verlautbarungsrahmen der Beklagte diese Äußerung gemacht haben soll. Die Tötung dieser Äußerung haben der Beklagte und die MAV bestritten. Beweis hat die Klägerin für ihre bestrittene Behauptung nicht angeboten; damit ist sie insoweit beweisfällig geblieben. Schon von daher kann vorliegend dahin gestellt bleiben, ob diese Äußerung den begehrten Ausschluss für sich allein noch in einer Gesamtschau mit nachfolgenden Ausschlussgründen gerechtfertigt hätte.

Schwerwiegender wäre vorliegend der Vorwurf der Klägerin, der Beklagte habe seine Dienstpflichten verletzt, indem er der Schweigepflicht unterliegende Informationen in der Mitarbeiterversammlung kundgetan hat. Nach dem Einladungsschreiben vom 20.08.2015 sollten auf der Mitarbeiterversammlung Informationen über aktuelle Entwicklungen in den Einrichtungen M. gegeben werden. Auch der Inhalt der

Folien, die Herrn W. auf der Versammlung präsentiert hat, bezog sich auf die aktuellen Entwicklungen der „Einrichtungen“ M.. Dabei hat Herr W. die Diskrepanz zwischen den Pflegesatzerträgen und den Personalkosten, die durch Gehaltssteigerungen entstanden sind, aufgezeigt. Stellt man allein auf diese Informationen ab, mussten sich die Zuhörer in der Tat eher negative Gedanken über die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtungen M. machen. Wenn der Beklagte als MAV-Vorsitzender in diesem Zusammenhang auf die Geschäftszahlen des Gesamtunternehmens verwiesen und deren Entwicklung auch aufgezeigt hat, so geschah dies zur Abmilderung der hervorgerufenen Sorgen und Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allein die bloße –bestrittene- Behauptung der Klägerin, diese Zahlen seien geheimhaltungsbedürftig, ist in diesem Zusammenhang nicht zwingend nachvollziehbar. Diese Zahlen hat der Beklagte nicht etwa in der Öffentlichkeit gegenüber Mitbewerbern genannt, sondern den verängstigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier war es Aufgabe der MAV auch auf entschärfende Aspekte hinzuweisen und dazu bedurfte es auch eines Hinweises auf die Ertragslage des Gesamtunternehmens. Schon von daher greift dieser Ausschlussgrund vorliegend nicht.

Auch der weitergehende Sachvortrag der Klägerin hierzu rechtfertigt die beantragte Maßnahme nicht. Im Verhandlungstermin haben die Vertreter der Klägerin nochmals darauf hingewiesen, den Wirtschaftsprüfbericht der Gesamt-MAV übergeben zu haben mit dem mündlichen Hinweis, die Zahlen seien vertraulich. Unstreitig hat der Beklagte diese Zahlen von der Gesamt-MAV erhalten. Ob er auch die Information der Vertraulichkeit erhalten haben soll, hat die Klägerin selbst nicht behauptet; der Beklagte hat dies zudem bestritten. Auch der Abschlussvermerk des Prüfberichts (Bl. 70 der Akte) spricht nicht für die Richtigkeit der bloß behaupteten generellen Geheimhaltungsbedürftigkeit. Im Abschlussvermerk haben sich die Wirtschaftsprüfer nur intern vorbehalten, einer Veröffentlichung der Zahlen nur nach deren Kontrolle durch sie zuzustimmen. Erkennbar bezog sich dieser Vorbehalt auf die vorbehaltene Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit des Zahlenwerkes aber nicht auf seine mögliche generelle Geheimhaltung. Gegen eine besondere Schwere des behaupteten Pflichtenverstoßes spricht auch der Umstand, dass der Beklagte diese Zahlen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem Zeitpunkt offenbart hat als der Geschäftsführer der Klägerin, Herr Direktor W. und die leitenden Mitarbeiter sich noch in der Versammlung aufgehalten und diese noch nicht verlassen

hatten. Wären diese Zahlen und Daten - entgegen der bloßen Behauptung der Klägerin – in der Tat besonders geheimhaltungsbedürftig gewesen, dann hätte nichts näher gelegen, als dass sich die Repräsentanten der Klägerin sofort zu Wort gemeldet und den Beklagten auf seine aktuell laufende Pflichtverletzung hingewiesen hätten. Stattdessen ließen sie den Beklagten sein Zahlenwerk kundtun, um dann im Nachhinein diesem den Vorwurf zu machen, er habe damit seine Pflichten verletzt. Deren Intervention hätte auch in einer Weise geschehen können, dass sie keinen Eklat auslöst. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, die Zahlen aus dem Wirtschafts- und Prüfbericht seien (teilweise) geheim, so könnte man den begehrten Ausschluss des Beklagten aus der MAV nur dann bewerkstelligen, wenn man ihm den Vorwurf machen kann, er habe davon umfassend Kenntnis gehabt oder er hätte zumindest bei gehöriger Anspannung dies ohne Weiteres erkennen können. Das ist nicht zwingend der Fall, insbesondere bezüglich Ort und Anlass der Nennung dieser Daten. Der MAV-Vorsitzende ist erst seit rund 2 Jahren im Amt und damit mit dieser Aufgabenstellung noch relativ unerfahren. Zwar ist es zutreffend, dass das Zahlenwerk des Gesamtunternehmens originär keine Angelegenheit der örtlichen MAV war und somit auch primär nicht in deren Zuständigkeit gefallen ist (vgl. § 29 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Trier). Sich ein solches generelles Recht anzumaßen, bezweckte der Beklagte auch nicht, sondern die Daten des Gesamtunternehmens sollten nur die von Herrn W. geschilderte schlechte wirtschaftliche Lage der Einrichtungen M. in einem abschwächenden Lichte erscheinen lassen.

Selbst nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin und bei Berücksichtigung der objektiven unstreitigen Fakten kann keine „grobe“ Pflichtverletzung des Beklagten in diesem Fall angenommen werden. Ob bei dieser Situation eine angenommene Verletzung der Schweigepflicht auch „der Regel“ des § 27 Satz 4 MAVO Trier entsprochen hätte, kann daher dahingestellt bleiben.

Soweit die Klägerin behauptet, der Beklagte habe falsche Zahlen genannt, indem er Begriffe fehlerhaft verwendet hat (insbesondere Fehlgebrauch der Begriffe Erlös und Gewinn), mag dies auf fehlenden vertiefenden Sachkenntnissen des Beklagten beruhen. Solche Ungenauigkeiten und Begriffsverwechslungen vermögen keinen Ausschluss aus der MAV zu rechtfertigen. Ansonsten müsste sich ein MAV-Vorsitzender nahezu immer mindestens eines Sachverständigen bedienen, um auch stets

die fachlich korrekten Fachbegriffe zu verwenden. Einen Nachteil musste die Klägerin durch die behaupteten unpräzisen Aussagen des Beklagten erkennbar nicht befürchten. Dann hätten die Teilnehmer der Versammlung dies überhaupt als solches erkennen und daraus ggf. falsche Schlüsse ziehen können. Dafür fehlen jegliche Anhaltspunkte und diese Annahme ist fernliegend.

Nach alledem musste der Antrag der Dienstgeberin als unbegründet zurückgewiesen werden.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hiermit hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 19.01.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 64/15 Tr

U R T E I L

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV-Vorsitzender

Kläger zu 1)
und Beteiligter zu 1)

2. MAV,

Klägerin zu 2)
und Beteiligte zu 2)

3. H.haus gGmbH

Beklagte und Beteiligte zu 3)

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 19.01.2016 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte hat die Kläger von den Kosten der Beauftragung eines Rechtsanwalts im vorliegenden Verfahren freizustellen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um Feststellungen, wonach die MAV und ihr Vorsitzender durch ein mit „Anhörung“ überschriebenes Schreiben der Beklagten vom 25.09.2015 in ihrer Arbeit behindert bzw. benachteiligt worden sein soll.

Am 22.09.2015 fand in den Einrichtungen der Beklagten M. in D. eine Mitarbeiterversammlung statt, auf der der Direktor W. der Dienstgeberin und der MAV-Vorsitzende die etwa 200 anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Geschäftsentwicklungen der Dienstgeberin informiert haben. Die Dienstgeberin hat im Anschluss daran vor dem erkennenden Gericht ein Verfahren – das Gericht hat die MAV daran von Amts wegen beteiligt- gegen den MAV-Vorsitzenden anhängig gemacht mit dem Ziel, den MAV-Vorsitzenden aus dem Amt als MAV-Mitglied auszuschließen.

Das Gericht hat durch Urteil vom 19.01.2016 – KAG M 63/15 Tr – diesen Antrag zurückgewiesen. In diesem Verfahren hat die Dienstgeberin gegenüber dem MAV-Vorsitzenden eine Reihe von Vorwürfen erhoben, insbesondere die Behauptungen, der MAV-Vorsitzende habe Herrn Direktor W. öffentlich beleidigt, habe unter Verstoß gegen seine Verschwiegenheitspflicht Geschäftszahlen des Gesamtunternehmens kundgetan und zudem auch noch fehlerhafte Zahlen genannt.

Die beklagte Dienstgeberin hat mit Schreiben vom 25.09.2015, das an den MAV-Vorsitzenden persönlich gegangen ist und mit „Anhörung“ überschrieben ist, in 9 Punkten um Aufklärung gebeten. Auf den Inhalt dieses Schreibens (Blatt 5,6 der Akte) wird hiermit Bezug genommen.

Weder die MAV noch ihr Vorsitzender haben auf dieses Schreiben geantwortet, sondern es zum Anlass genommen, im vorliegenden Verfahren Benachteiligungen bzw. Behinderung ihrer Arbeit durch den Inhalt des Fragenkatalogs geltend zu machen.

Nach Auffassung der Kläger behindere dieses Schreiben die MAV in ihrer Arbeit und benachteilige zudem den MAV-Vorsitzenden persönlich.

Die Kläger beantragen,

1. festzustellen, dass die Kläger durch das Schreiben der Beklagten vom 25. September 2015 in ihrer Arbeit behindert werden,
2. festzustellen, dass der Kläger zu 2. durch das Schreiben der Beklagten vom 25. September 2015 benachteiligt wird.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält die Feststellungsbegehren für unzulässig, da hierfür kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO bestehe. In der Sache seien die Begehren auch unbegründet, das Schreiben bewirke weder eine Behinderung der MAV-Arbeit noch eine Benachteiligung des MAV-Vorsitzenden. Der MAV-Vorsitzende habe in der Mitgliederversammlung zahlreiche Pflichtverletzungen begangen. Es sei ihr Recht, insoweit Informationen vom MAV-Vorsitzenden über einzelne Vorgänge und Verhaltensweisen zu erlangen.

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 erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

Für das vorliegende Klageverfahren besteht ein alsbaldiges Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO. Nach dieser Bestimmung ist für die Zulässigkeit des Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Diese gesetzlichen Voraussetzungen stellen sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechts-

verhältnisses tatsächlich klären und nicht etwa im Wege eines reinen Rechtsgutachtens über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden sollen. Rechtsverhältnis in diesem Sinne ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Grundsätzlich keine Rechtsverhältnisse in diesem Sinne sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen (BAG v 09.09.2015 – 7 ABR 47/13; BAG v. 04.12.2013 – 7 ABR 7/12; Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Klage/Klagerücknahme II 2). Vorliegend geht es nicht um die Feststellung von bloß abstrakten Rechtsfragen, sondern um die konkrete einer endgültigen Regelung zuzuführenden Frage, ob das Schreiben der Beklagten an den MAV-Vorsitzenden vom 25.09.2015 die MAV in ihrer Arbeit behindert und den MAV-Vorsitzenden benachteiligt. Die Klärung dieser Rechtsfragen ist ein in sich abgeschlossener rechtlicher und tatsächlicher Vorgang, bei dem kein weitergehender Klärungsbedarf oder Fragenkomplex offen bleibt.

In der Sache ist die Klage unbegründet. Nach § 25 Abs. 1 MAVO-Trier dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Vorschrift bezweckt, dass diejenigen Mitarbeiter der Dienststelle, die sich in einer MAV engagieren und damit häufig und trotz ihres Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit in einen Konflikt mit dem Dienstgeber geraten können, geschützt werden sollen. Das Verbot der Behinderung der Amtstätigkeit ist umfassend. Von ihm ist jede unzulässige und pflichtwidrige Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung erfasst, jede Erschwerung und Störung, Be- oder Verhinderung. Verboten ist aber nur die rechtswidrige Störung oder Behinderung (Joussen in: Freiburger Komm. zur MAVO, § 18 Rz 13 ff.). Die Entscheidung, ob eine rechtswidrige Behinderung vorliegt, kann somit von der subjektiven Zielrichtung des Tuns abhängen. § 25 Abs. 1 MAVO-Trier schützt die MAV vor rechtswidrigen Eingriffen des Dienstgebers, sie behindert aber umgekehrt den Dienstgeber nicht, seine Rechte gegenüber der MAV und deren Mitgliedern effektiv wahrzunehmen, ohne stets befürchten zu müssen, automatisch mit § 25 Abs. 1 MAVO-Trier in Konflikt zu geraten. Nur gesetzeswidriges Handeln ist dem Dienstgeber nicht erlaubt. Ein solches Handeln ist vorliegend nicht gegeben.

Die Beklagte hat aufgrund des Verlaufs der Mitarbeiterversammlung vom 22.09.2015 eine Reihe von Vorwürfen gegenüber dem Vorsitzenden der MAV erhoben, u.a. dieser habe den Direktor W. gravierend beleidigt und durch die Kundgabe von Geschäftszahlen seine Geheimhaltungspflicht verletzt. Die Verletzung der Schweigepflicht stellt einen schwerwiegenden Pflichtenverstoß des MAV-Mitglieds dar (siehe § 27 Satz 4 MAVO-Trier). Ob ein solcher Verstoß vorgelegen hat, war am 25.09.2015 noch offen. Diese Rechtsfrage konnte selbst das erkennende Gericht nur aufgrund einer umfangreichen Sachverhaltsaufklärung in der mündlichen Verhandlung vom 19.01.2016 im Verfahren M 63/15 Tr klären. Wenn die Dienstgeberin im Vorfeld an den MAV-Vorsitzenden ein mit „Anhörung“ überschriebenes Schreiben schickt, in dem sie Aufklärung über insgesamt 9 verschiedene Sachfragen bezüglich der Mitarbeiterversammlung haben wollte, so diene dieses Schreiben vom 25.09.2015 einer vorherigen Sachaufklärung, um ggf. keine vorschnellen oder ungerechtfertigten Vorwürfe bei dem Amtsentfernungsverfahren gegenüber dem Vorsitzenden der MAV zu erheben und vermutliche Pflichtverletzungen richtig einordnen und bewerten zu können. Damit hat die Dienstgeberin dem Vorsitzenden eine Art rechtliches Gehör gewährt, was objektiv im Interesse der MAV und ihres Vorsitzenden war. Dass die Adressaten das Schreiben nicht beantwortet haben, darauf kommt es nicht an. Entscheidend waren lediglich die Motive des Beklagten, Aufklärung zu verlangen über eine Reihe von Äußerungen des MAV-Vorsitzenden in der Mitarbeiterversammlung. Dieses Schreiben ist daher von seiner Zielrichtung nicht geeignet, die MAV in ihrer effektiven Arbeitserledigung zu beeinträchtigen. In gleicher Weise wie die MAV gegenüber dem Dienstgeber ihre Rechte wahrnehmen kann, ist dies auch umgekehrt der Fall. Darüber hinaus war die Präsentation des MAV-Vorsitzenden in der Mitarbeiterversammlung über die stimmungsmäßige Situation in der Einrichtung nicht durch Zurückhaltung in der Art der Wortwahl geprägt. Dann darf er umgekehrt auch keine vornehme Zurückhaltung seines Dienststellenpartners erwarten. (vgl. Altes Testament, Hosea, Kap. 8, Vers 7: „wer Wind sät, wird Sturm ernten“).

Eine persönliche Benachteiligung des MAV-Vorsitzenden gerade durch den Inhalt dieses Schreibens der Beklagten scheidet offensichtlich aus. Dass dies der Fall sein soll, dafür haben die Kläger keinerlei Tatsachenvortrag geliefert, sondern lediglich

eine entsprechende Rechtsbehauptung aufgestellt. Es ist noch nicht einmal erkennbar, ob der Beklagte nach Meinung der Kläger in seiner Funktion als MAV-Vorsitzender oder in seiner individualrechtlichen Stellung als Arbeitnehmer der Dienststelle irgendwelche Nachteile erleiden soll.

Ist – wie vorliegend – zwischen den Partnern der Dienststelle ein Konflikt aufgetreten und wird dieser intern ausgetragen, so kann allein darin nicht automatisch eine Benachteiligung weder der MAV noch ihres Vorsitzenden gesehen werden. Der Schutzzweck von § 25 Abs. 1 MAVO Trier besteht nicht darin, einem der Betriebspartner eine Art Maulkorb aufzuerlegen und kritische Fragen zu unterbinden. Die gestellten Fragen sind weder nach Wortwahl noch Inhalt zu beanstanden.

Die Entscheidung über die Kostenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde (§ 48 KAGO) wird hiermit hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 01/16 Tr -ewVfg-

18.01.2016

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Jugend- und Behindertenhilfe gGmbH

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 18.01.2016 beschlossen:

- 1. Der Antragstellerin wird gestattet, dass außer dem Vorsitzenden und dem Stellvertretenden Vorsitzenden zwei weitere Mitglieder der Antragstellerin –deren Auswahl aus dem Gesamtgremium bleibt der Antragstellerin vorbehalten- an den Gerichtsterminen der Beteiligten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht am 19.01.2016 in Mainz teilnehmen können. Der weitergehende Antrag der Antragstellerin wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Antragsgegnerin hat die Antragstellerin von den Kosten der Beauftragung eines Rechtsanwalts im vorliegenden Verfahren freizustellen.**
- 3. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Vorliegend begehrt die MAV die gerichtliche Verpflichtung der Dienstgeberin, die Teilnahme von 8 namentlich benannten Mitgliederinnen/Mitgliedern (im Folgenden: Mitglieder) der MAV an der Gerichtsverhandlung vor dem kirchlichen Arbeitsgericht am 19.01.2016 zu gestatten.

Die Parteien haben vor dem erkennenden Gericht wechselseitig zwei Verfahren anhängig gemacht, in denen es zum einen um den Ausschluss des Vorsitzenden der MAV aus diesem Gremium geht sowie zum anderen um die Feststellungen, die Dienstgeberin habe durch ihr Schreiben vom 25.09.2015 die MAV und deren Vorsitzenden behindert bzw. den Vorsitzenden benachteiligt. Termin zur mündlichen Verhandlung hat das Gericht in beiden Verfahren auf den 19.01.2016 festgesetzt. Zu diesem Termin hat der Vorsitzende das persönliche Erscheinen des MAV-Vorsitzenden und des Geschäftsführers der Beklagten angeordnet.

Die MAV besteht aus 13 Mitgliedern. Deren stellvertretender Vorsitzender und weitere Mitglieder haben bei der Dienstgeberin ab Mitte Dezember 2015 beantragt, ihnen die Teilnahme an den Verhandlungsterminen in Mainz zu gestatten. Dies hat die Dienstgeberin nur dem Stellvertreter gestattet, im Übrigen die Anträge wegen fehlender Erforderlichkeit der Teilnahme zurückgewiesen.

Mit ihrer Antragschrift vom 15.01.2016 begehrt die MAV vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, die Dienstgeberin zu verpflichten, auch acht MAV-Mitgliedern die Teilnahme an ihren Gerichtsverfahren zu gestatten, da sie als Prozessbeteiligte ein Recht auf eine Teilnahme an ihren Verfahren hätten.

Die MAV beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Mitgliedern der Antragstellerin W., L., Ke., Kl., J., Ho., He. und S. die Teilnahme an dem Gerichtstermin vor dem kirchlichen Arbeitsgericht am 19. Januar 2016 zu gestatten.

Die Dienstgeberin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen,

da nach ihrer Auffassung ein derartiger Anspruch der MAV auf Verpflichtung der Dienstgeberin rechtlich nicht bestehe und das Verlangen auch inhaltlich zu weitgehend sei.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragschrift nebst Anlagen vom 15.01.2016 sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 18.01.2016 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag ist auslegungsfähig und in der Sache nur zum Teil begründet; soweit dies nicht der Fall ist, ist er mangels eines Verfügungsanspruchs zurückzuweisen.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Trier vor, bei der es um Freistellungsrechte der MAV aus § 22 Abs. 2 Satz 1 MAVO Trier (=§ 15 Abs. 2 Satz 1 Rahmen-MAVO) geht.

Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle bestehen wegen der besonderen Eilbedürftigkeit ein Verfügungsgrund und in der Sache teilweise auch ein Verfügungsanspruch für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung.

Der Antrag der MAV ist auszulegen. Die MAV will sicher gehen, dass die im Antrag genannten Mitarbeiter berechtigt sind, an der Sitzung des erkennenden Gerichts in Mainz teilzunehmen, nachdem die Antragsgegnerin entsprechenden Verlangen im Vorfeld nicht zugestimmt hat. Die entstandene Rechtsunsicherheit soll das Gericht vorliegend beseitigen.

Nach § 22 Abs. 2 S. 1 MAVO-Trier sind die Mitglieder der MAV „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang“ von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Zu den dienstlichen Tätigkeiten in diesem Sinne gehört

auch die Teilnahme der MAV an Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht, in denen –wie vorliegend- die MAV selbst Prozesspartei ist (Tiggelbeck in Freiburger Komm zur MAVO, § 15 Rz. 14; Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl. § 15 Rz. 14). Die persönliche Anwesenheit eines MAV-Mitglieds in einem eigenen Verfahren der MAV gehört zu den Amtsobliegenheiten des Gremiums, weil sich diese Aufgabe aus der Aufgabenstellung der MAVO herleiten lässt. Dies ist im Übrigen auch außerhalb des Bereichs der MAVO im Rahmen der inhaltlich weitgehend identischen Vorschrift von § 37 Abs. 2 BetrVG anerkannt (BAG AP Nr. 44 zu § 37 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing, Komm zum BetrV, 13. Aufl. § 37 Rz 17). Insbesondere geht es vorliegend nicht darum, dass die MAV-Mitglieder etwa nur als interessierte Beobachter an einem fremden Verfahren vom Dienst befreit werden wollen (vgl. dazu Fitting u.a., Komm zum BetrVG, 27. Aufl. § 37 Rz 28).

Auch der Anspruch der MAV auf Teilnahme an einem eigenen Verfahren steht unter dem generellen Gebot der Verhältnismäßigkeit. Dies kommt im Gesetz selbst in § 22 Abs. 2 S.1 MAVO-Trier zum Ausdruck, weil der Anspruch nur im „notwendigen“ Inhalt besteht. In diesem Rahmen hat die MAV selbst und nicht etwa der Dienstgeber unter pflichtgemäßer Würdigung der Sachlage bei Anlegung einer objektiven Betrachtungsweise zu entscheiden (vgl. hierzu Eder in Eichstätter Komm. MAVO § 15 Rzn 21 und 25). Wird eine MAV –wie vorliegend- im Verfahren von einem Rechtsanwalt vertreten, dann dürfte es in der Regel ausreichend sein, dass – je nach der Streitlage – eine kleine Delegation, bestehend aus einer oder zwei Personen als Auskunftsperson dem Gericht und als Beobachtungsperson dem MAV-Gremium zur Verfügung steht und nicht das gesamte mehr oder weniger vielköpfige Gesamtgremium (vgl. Jousen in Freiburger Komm. zur MAVO, § 17 Rz 13 f).

Im Streitfalle besteht aber die Besonderheit, dass der MAV-Vorsitzende, dessen persönliches Erscheinen das Gericht angeordnet hat, formell als eigenständige Prozesspartei am Verfahren beteiligt ist, weil sich das Klageverfahren auf seinen Ausschluss aus der MAV primär gegen ihn persönlich richtet und er nicht nur insoweit das Gremium vertritt (§ 21 Abs. 4 MAVO-Trier). Von daher war es angezeigt, dass die Antragsgegnerin im Vorfeld auch für den Stellvertreter des Vorsitzenden dessen Terminsteilnahme als begründet anerkannt hat. Dabei kann unberücksichtigt bleiben, dass dieses einschlägige Prüfungsrecht primär der MAV und nicht dem Dienst-

geber zusteht. Auf der anderen Seite hat der Dienstgeber auch die anfallenden Kosten im Rahmen von § 24 Abs. 1 MAVO-Trier zu tragen, so dass insoweit eine weitere Unwägbarkeit auf die MAV zukommen kann, die es schon im Vorfeld auszuschließen gilt.

Im Streitfalle kann unter Berücksichtigung des vorgenannten eigenständigen Prüfungsrechts der MAV mit Blick auf die Streitgegenstände der beiden Verfahren ausnahmsweise die Entsendung von 2 weiteren MAV-Mitgliedern neben dem Stellvertreter des Vorsitzenden als notwendig angesehen werden. Es geht primär um die Entfernung des MAV-Vorsitzenden aus seinem MAV-Amt. Weniger bedeutend mit Blick auf eine Terminsteilnahme erscheint das Verfahren mit der Feststellung der Benachteiligung der MAV und seines Vorsitzenden. Im Amtsentfernungsverfahren macht die Dienstgeberin gegenüber dem Vorsitzenden mehrere Pflichtverstöße geltend, die teilweise von der Sachlage her streitig, ausgesprochen komplex und unaufgeklärt sind. Bei dieser besonderen Prozesslage erscheint die Entsendung von insgesamt 3 weiteren Personen aus dem Gremium als erforderlich angesehen zu werden, damit mehrere Personen sich ein dem Gesamtgremium zu übermittelndes Bild über Inhalt und Verlauf des für die MAV besonders bedeutsamen Verfahrens machen können und dem Gericht ggf. als Auskunftspersonen zur Verfügung stehen.

Die Entscheidung über die Kostenfreistellung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO, da wegen der Streitmaterie im einstweiligen Verfügungsverfahren die Einschaltung eines Rechtsanwalts erforderlich war (§ 24 Abs. 1 MAVO-Trier).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend zu entscheiden hat, nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff. ZPO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 67/15 Sp- ewVfg -**

01.12.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Klinikum

Antragstellerin,

2. Klinikum

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 01.12.2015 beschlossen:

1. Der Antrag der MAV vom 1. Dezember 2015 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Vorliegend begehrt die MAV die gerichtliche Untersagung der Durchführung einer Informationsveranstaltung am heutigen Tag.

Der Dienstgeber hat mit E-Mail vom Donnerstag, den 26.11.2015 zu einer „Informationsveranstaltung zur Wahl der Landespflegekammer“ die Mitarbeiter des Krankenhauses Z. für Dienstag, den 01.12.2015 in der Zeit von 14:00 bis 15:30 Uhr eingeladen.

Mit E-Mail-Schreiben vom Freitag, den 27.11., 12:38 Uhr, an den Leiter von Personalmanagement und Recht der Dienstgeberin, Herrn S., hat der Vorsitzende der MAV seinen Unmut über die Bevorzugung von einzelnen Listen und Kandidaten geäußert und um Beantwortung mehrerer inhaltlicher Fragen zur Veranstaltung gebeten. Zudem fragte er abschließend, „warum wurde die Mitarbeitervertretung vorab nicht beteiligt?“. Angesichts der Kürze der Zeit hat der MAV-Vorsitzende um Beantwortung bis 15:00 Uhr am selben Tage gebeten. Erst mit E-Mail vom Montag, den 30.11., 17:31 Uhr antwortete Herr S., er könne angesichts der Kürze der Zeit die Fragen nicht sachkundig beantworten. Es bestehe die Hoffnung, dass die Fragen in der Veranstaltung beantwortet werden können.

Am Veranstaltungstag hat die MAV mit einem um 9:15 Uhr per Telefax beim erkennenden Gericht eingegangenen Schriftsatz beantragt,

dem Dienstgeber per einstweilige Verfügung aufzugeben, die geplante Veranstaltung zu unterlassen,

weil die Dienstgeberin wiederholt die MAV bei der Durchführung von Mitarbeiterversammlungen nicht beteiligt habe.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragsschrift nebst Anlagen der MAV mit Datum vom 01.12.2015 Bezug genommen.

II.

Der Antrag ist schon nach dem Vorbringen der Antragstellerin in der Antragschrift zurückzuweisen, weil für den Erlass der Eilmaßnahme kein berechtigter Verfügungsgrund besteht.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der es insbesondere um Rechte der MAV aus §§ 36 Abs. 1 Nr. 3, 33 MAVO geht.

Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Zwar ist mit der antragstellenden MAV davon auszugehen, dass vorliegend ein Verfügungsanspruch im vorgenannten Sinne besteht, da die MAV gem. § 36 Abs.1 Nr. 3 MAVO hinsichtlich „der Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ der Einrichtung ein (vorheriges) Zustimmungrecht (§ 33 MAVO) hat. Allerdings kann vorliegend ein Verfügungsgrund nicht angenommen werden.

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund - dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteil oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann:

Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 i. V. m. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 4. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Im Streitfalle muss hier und jetzt auf der Stelle definitiv entschieden werden, ob dem am Veranstaltungstag um 9:15 Uhr beim erkennenden Gericht eingegangenen Antrag letztlich stattzugeben ist, die nur wenige Stunden später geplante Informationsveranstaltung zu untersagen. Eine ausreichende rechtstaatlichen Grundsätzen entsprechende Anhörung der Antragsgegnerin scheidet hier praktisch aus. Auch ist das angerufene Gericht nahezu außer Stande, rechtzeitig in einem geordneten Geschäftsgang eine ausreichend begründete Entscheidung zu erstellen und den Beteiligten mitzuteilen. Dies hat auch die Antragstellerin selbst verursacht. Nach ihrem eigenen Vorbringen war ihr bereits am Donnerstag, den 26.11., bekannt, dass die Antragsgegnerin - nach ihrer Behauptung zum erneuten Male - sich schlicht über das bestehende einschlägige kirchengesetzliche Mitbestimmungsrecht der MAV hinweggesetzt hat. Der MAV-Vorsitzende hat mit seinem E-Mail-Schreiben vom Folgetag zahlreiche Fragen und insbesondere Bemerkungen zum Inhalt der Veranstaltung vorgebracht und nur am Rande und abschließend die - berechnete - Frage gestellt, warum die MAV nicht vorab beteiligt worden sei. Nachdem die gesetzte Frist bis 15:00 Uhr am selben Tag ohne Antwort geblieben war, hätte dann Veranlassung für die Antragstellerin bestanden, umgehend und damit noch rechtzeitig durch Anrufung des erkennenden Gerichts zu reagieren. Wenngleich am späten Freitagnachmittag die Geschäftsstelle des Gerichts nicht mehr besetzt war, hätte die MAV ihr Vorhaben rechtzeitig telefonisch ankündigen können. Zumindest wäre dann am frühen Montagmorgen noch mehr als ein voller Tag für das Gericht zur Bearbeitung

des Antrags zur Verfügung gestanden. Auch wäre es vorliegend durch die Antragstellerin angebracht gewesen, die Dienstgeberin unmissverständlich und nachhaltig auf ihren (erneuten) Gesetzesverstoß und die beabsichtigte Beschreitung des Rechtsweges hinzuweisen. Dem wurde der Inhalt des Schreibens vom 27.11.2015 nicht gerecht.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 21.09.2015

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 52/15 Mz**

U R T E I L

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV Hospital D.

- Klägerin –

2. Hospital D. gGmbH

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2015 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und G. für Recht erkannt:

- 1. Die Dienstgeberin, die ursprüngliche Beklagte zu 2), wird verurteilt, der MAV Einsicht in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hospitals D. zwischen der ursprünglichen Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über Informationsrechte der MAV anlässlich eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613a BGB.

Die Klägerin, die im Hospital D. gebildete MAV, hat mit Klageschrift vom 21.05.2015 Klage erhoben gegen ihre damalige Dienstgeberin mit der Begründung, die Dienstgeberin müsse sie wegen eines bevorstehenden Betriebsübergangs zu bestimmten Punkten informieren sowie den Übergabevertrag und den Personalüberleitungsvertrag ihr zur Einsichtnahme vorlegen.

Die so beklagte Dienstgeberin hat mit Schriftsatz vom 02.06.2015 geltend gemacht, sie habe ihre MAV ausreichend informiert. Gleichzeitig hat sie in diesem Schriftsatz noch einmal genaue Angaben zum beabsichtigten Betriebsübergang geliefert.

Daraufhin hat die Klägerin das gerichtliche Verfahren bzgl. der Informationerteilung für erledigt erklärt und gleichzeitig die Klage gegen die Betriebserwerberin erweitert mit der Begründung, der Betriebsübergang stehe nach dem Sachvortrag der ursprünglichen Beklagten unmittelbar bevor. Unstreitig ist im Laufe des Verfahrens bis zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 21.09.2015 der Betrieb auf die Erwerberin tatsächlich übertragen worden.

Daraufhin ist die bisherige Beklagte zu 1) wegen des Verlustes ihrer Arbeitgeberstellung aus dem Verfahren ausgeschieden. Zuletzt richtet sich die Klage daher nur noch gegen die ursprüngliche Beklagte zu 2) als neue Dienstgeberin wegen ihrer Stellung als Betriebserwerberin.

Die klagende MAV begehrt zuletzt gegen die jetzige Dienstgeberin ihr Einsicht zu gewähren in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hospitals D. zwischen dem alten und dem neuen Dienstgeber, hilfsweise in solche Vertragsteile, in denen Vereinbarungen über das beschäftigte Personal und die Auswirkungen aus dem Übertragungsvertrag für die Beschäftigten geregelt sind.

Nach Ansicht der Klägerin könne sie ihre Mitbestimmungsrechte nur wirksam wahrnehmen, wenn sie über sämtliche Regelungen des Übertragungsvertrages informiert werde. Nur dann könne sie prüfen, ob und ggf. welche wirtschaftlichen Nachteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Betriebsübergang entstünden. Zumindest § 27a MAVO billige ihr diese Rechtstellung zu. Die Einsicht in nur

Teile des Vertrages berge die Gefahr in sich, wichtige Details nicht zur Kenntnis zu erlangen und gebotene wirksame Maßnahmen zum Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ergreifen zu können.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

ihr Einsicht in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hospital D. zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren,

hilfsweise

ihr Einsicht in die Teile des Übertragungsvertrages über den Betrieb des Hospital D. zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren, in denen Vereinbarungen über das im Hospital beschäftigte Personal und die Auswirkungen aus dem Übertragungsvertrag für die Beschäftigten getroffen werden.

Die Beklagte, die Betriebserwerberin, hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung gehöre der Übertragungsvertrag nicht zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne von § 27a Abs. 2 MAVO. Der Betriebsübergang habe keine wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Betrieb der Einrichtung.

Die Kammer hat der Beklagten nach entsprechendem Hinweisbeschluss im Termin zur Anhörung der Beteiligten vom 21.09.2015 aufgegeben, den Übertragungsvertrag dem Gericht zur Einsichtnahme vorzulegen. Hierzu hat sich die Beklagte geweigert und erklärt, sie werde auch dem Gericht keine Einsichtnahme gewähren.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien, auch der ursprünglichen Beklagten zu 1), zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht waren, sowie auf die zur Sitzungsniederschrift vom 21.09.2015 getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Das zuletzt noch geltend gemachte Klagebegehren der Klägerin ist zulässig und insgesamt begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Mainz im Sinne von §§ 26, 27a MAVO. Die klagende MAV begehrt – zuletzt noch – Einblick in den Übertragungsvertrag, den die Alt-Arbeitgeberin mit der Neu-Arbeitgeberin im Zusammenhang mit dem unstreitig vorliegenden Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB abgeschlossen hat. Damit verfolgt die MAV ein Unterrichtsrecht aus und in der Form des § 27a Abs. 1 bis Abs. 3 MAVO. Diese Bestimmung verpflichtet den Dienstgeber von größeren Einrichtungen, die bei ihr gebildete MAV unter den dort aufgeführten Voraussetzungen über bestimmte wirtschaftliche Angelegenheiten zu informieren. Die Norm gilt nicht für alle größeren kirchlichen Einrichtungen, sondern nur für solche, die durch Zuwendungen der öffentlichen Hand aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern finanziert werden. Unstreitig ist dies bei dem Hospital D. der Fall. Als Rechtsfolge bestimmt § 27a Abs. 1 MAVO, dass der Dienstgeber unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen die MAV schriftlich zu unterrichten hat. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten in diesem Sinne werden in § 27 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 MAVO beispielhaft die wichtigsten einschlägigen Angelegenheiten aufgezählt. Hierzu enthält Abs. 2 Nr. 4 eine beschränkte Generalklausel, die nicht alle bereits in den vorgenannten Nummern aufgeführten Fragen erfasst, die das wirtschaftliche Leben der Einrichtung in entscheidenden Punkten betreffen. Darunter fallen sonstige Veränderungen und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können. Erforderlich ist somit die „Wesentlichkeit“ der wirtschaftlichen Vorgänge, ausreichend ist dann aber auch, dass diese nur „möglicherweise“ von bedeutender sozialer Auswirkung sind. Hierzu gehören zum Beispiel Rechtsstreitigkeiten, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind aber auch die Übernahme des Unternehmens, die Übertragung des Unternehmens oder die Übertragung eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber (Fitting, u. a., BetrVG, 27. Aufl., § 106 Rz 131; Richardi/Annuß, BetrVG, 13. Aufl., § 106 Rz 56 m. w. N.). § 27a Abs. 2 Nr. 4 MAVO ist wortgleich mit § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG, so dass auf die dort geltenden rechtlichen Grundsätze zur Normauslegung zurückgegriffen werden kann. Die bloße Möglichkeit von bedeutenden sozialen Auswirkungen reicht aus, weil die MAV in der Regel gerade keine Einblicksmöglichkeit in das Vertragswerk hat und sie in die Vertragserstellung auch nicht involviert war.

Als wirtschaftlicher Tatbestand in diesem Sinne kommt vorliegend lediglich die Betriebsübertragung von der Alt-Arbeitgeberin auf die Neu-Arbeitgeberin in Betracht. Wird ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen übertragen, dann berührt dies zwar grundsätzlich die Rechtstellung der betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes nicht, weil nach § 613a BGB deren Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vom Betriebsübergang unberührt bleiben. Diese gesetzliche Rechtsfolge, die letztlich europarechtlichen Vorgaben Rechnung trägt, wäre als Arbeitnehmerschutzvorschrift auch nicht im Falle eines Betriebsübergangs zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer einschränkbar. Ein Betriebsübergang bewirkt nur, dass anstelle des bisherigen Arbeitgebers ein neuer Arbeitgeber tritt, also allein ein reiner Austausch auf Arbeitgeberseite stattfindet. Trotzdem ist es durchaus nicht unüblich, dass im Zusammenhang mit Betriebsübertragungen vertragliche Vereinbarungen über das Schicksal der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter angesprochen werden. Denkbar ist etwa, dass die gesetzlichen Bestimmungen zugunsten von Arbeitnehmern modifiziert oder erweitert werden können. Im Streitfall hat die Beklagte dargelegt, dass das Hospital nach wie vor eine kirchliche Einrichtung bleibt, auf die die Grundordnung Anwendung findet. Trotzdem ist unzweifelhaft, dass die MAV über einen Betriebsübergang ins Einzelne gehend zu informieren ist (so schon BAG, 22.01.1991 – 1 ABR 38/89, NZA 1991, 649). Auch wurde vorliegend das Krankenhaus von einem Orden auf eine gemeinnützige GmbH übertragen. Denkbar wäre, dass damit die innerkirchliche Verantwortlichkeit berührt sein könnte, was auch längerfristige wirtschaftliche Auswirkungen auf die Einrichtung haben könnte. Soweit sich die Beklagte zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags auf die vorgenannte Entscheidung des BAG beruft, ist diese Entscheidung in ihrem rechtserheblichen Teil vorliegend nicht einschlägig. Dort ging es letztlich allein um die rechtliche Bewertung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats anlässlich der Veräußerung von Geschäftsanteilen an einer GmbH von einem Gesellschafter auf einen anderen Gesellschafter. Allein durch die Übertragung von Geschäftsanteilen von einem Gesellschafter auf einen anderen wird die Identität des Betriebes grundsätzlich nicht berührt. Sie bleibt in aller Regel erhalten. Vorliegend wird – viel weitergehend – das gesamte Unternehmen durch Rechtsgeschäft von einem Dienstgeber auf einen neuen übertragen. Dies kann insbesondere längerfristig Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft haben. In diesem Fall bestimmt § 27a Abs. 1 Satz 1 MAVO, dass die MAV „unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen“ schriftlich zu unterrichten ist.

Unterlagen in diesem Sinne sind solche, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. Das können insbesondere solche Teile des Übertragungsvertrages sein, in denen das Schicksal der Arbeitsverhältnisse der einzelnen Arbeitnehmer angesprochen ist.

Im Allgemeinen steht der MAV grundsätzlich nur insoweit ein Anspruch auf Vorlage des Übertragungsvertrages zu. Von daher wäre die Beklagte regelmäßig nur dazu verpflichtet, solche Teile des Übertragungsvertrages der MAV zur Einsichtnahme vorzulegen. Da die Beklagte jedoch nähere Angaben hierzu schriftsätzlich nicht gemacht hat und das Gericht -worauf es die Parteien in seinem Hinweisbeschluss vom 17.09.2015 und in der mündlichen Verhandlung vom 21.09.2015 hingewiesen hat – insoweit das Klagebegehren der MAV grundsätzlich einzuschränken beabsichtigt hat, hat es die Beklagte in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens aus § 421 ZPO aufgefordert, allein dem Gericht Einsichtnahme in den Übertragungsvertrag zu gewähren, um eine entsprechende Prüfung und ggf. exakte Tenorierung vornehmen zu können. Nur durch Einsichtnahme in den Übertragungsvertrag kann bei dem Sachvortrag der Beklagten das Gericht prüfen, ob das Rechtsbegehren der Klägerin überhaupt nicht, nur teilweise oder aber insgesamt begründet ist. Nur dann ist der gerichtliche Tenor bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem gerichtlichen Tenor müssen beide Parteien entnehmen können, durch welche konkreten Handlungen die verpflichtete Partei der gerichtlichen Anordnung nachkommt. Die Beklagte hat sich zur Vorlage des Übertragungsvertrages an das Gericht ausdrücklich geweigert und dem Gericht insoweit die Möglichkeit genommen, eine präzise Rechtsprüfung vornehmen zu können. Da die Klägerin den Übertragungsvertrag nicht kennt und insoweit außer Stande ist, ihren Hilfsantrag näher zu präzisieren, bleibt für das Gericht keine andere Wahl, als dem kompletten Hauptantrag der Klägerin stattzugeben. Nur so werden die Mitbestimmungsrechte der MAV wirkungsvoll und effektiv mit Leben erfüllt.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 56/15 Sp -ewVfg-

30.06.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Krankenhaus

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 30.06.2015 beschlossen:

- 1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung auf Erlass einer
einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**

- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Im Zusammenhang mit der von der Dienstgeberin beabsichtigten Änderung der Organisation im Verwaltungsbereich 2 des Krankenhauses – Schließung und Neuverteilung der Aufgaben der Abteilung Patientenmanagement – beabsichtigt die Dienstgeberin, das Arbeitsverhältnis der bisherigen Leiterin dieser Abteilung, Frau D., wegen Wegfalls ihres Arbeitsplatzes betriebsbedingt ordentlich zu kündigen. Seit dem 24.06. hat er die Mitarbeiterin von deren Arbeitsleistung freigestellt.

Mit Schreiben vom 22.06.2015 – Übergabe am selben Tag – hat die Antragsgegnerin die MAV zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin D. unter Mitteilung der betriebsbedingten Kündigungsgründe angehört. Gegen dieses Vorhaben hat die MAV mit Schreiben vom 25.06.2015 eine Reihe von Einwendungen erhoben. Am Folgetag hat zwischen den Beteiligten auf Einladung der Dienstgeberin eine gemeinsame Sitzung stattgefunden, auf der die betriebsbedingten Gründe nochmals dargelegt und die Einwendungen der MAV besprochen und erörtert worden sind. Eine Verständigung konnten die Beteiligten nicht erzielen.

Vorliegend begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht, im Wesentlichen mit dem Ziel, das angerufene Gericht möge gegen die beabsichtigte Kündigung der Mitarbeiterin einschreiten, weil keine ausreichenden betriebsbedingten Gründe vorlägen und die Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der beabsichtigten Maßnahme gegen Mitbestimmungs- / Beteiligungsrechte der MAV verstoßen habe.

Die Dienstgeberin wendet sich gegen die begehrte einstweilige Verfügung. Nach ihrer Auffassung habe sie die MAV ausreichend und umfassend informiert und die Mitbestimmungsrechte der MAV gewahrt. Insbesondere in der gemeinsamen Besprechung vom 26.06. habe sie die Organisationsveränderungen genau dargelegt und sämtliche Einwendungen der MAV mit dieser erörtert.

Mittlerweile hat die Dienstgeberin das Arbeitsverhältnis von Frau D. mit Schreiben vom 29.06.2015 ordentlich gekündigt.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragschrift nebst Anlagen der MAV vom 26.06.2015 – Eingang beim Kirchlichen Arbeitsgericht am selben Tag –, auf ihren Schriftsatz vom 30.06.2015 sowie auf die Erwiderung der Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 26.06.2015 Bezug genommen.

II.

Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) ist zurückzuweisen, da für den Erlass der begehrten Eilmaßnahme die hierfür erforderlichen gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.

Die MAV verlangt vorliegend – mit diesem Inhalt ist das Vorbringen der Antragstellerin in der Antragschrift auszulegen – den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Inhalt, dass der Antragsgegnerin durch das angerufene Gericht untersagt wird, die beabsichtigte ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Mitarbeiterin D. auszusprechen. In ihrem Schriftsatz vom 30.06.2015 schränkt sie diesen Untersagungsantrag dahingehend ein, „bis die MAV hinreichend über den Grund und Umfang der organisatorischen Maßnahme, die zur Kündigung von Frau D. führen soll, informiert und ihrerseits gehört worden ist“. Für ein derartiges (nunmehr eingeschränktes) Begehren der MAV gibt es weder einen Verfügungsgrund noch einen Verfügungsanspruch.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus §§ 30, 27 und 27a MAVO geht. Hierfür ist das Kirchliche Arbeitsgericht und nicht die Einigungsstelle zuständig.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

Im Streitfalle bestehen weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs.

Die Mitwirkungs-/Beteiligungs-/Mitbestimmungsrechte der MAV sind nach der MAVO – im Grundsatz wie die einschlägigen Rechte nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes oder der Personalvertretungsgesetze – je nach dem zugrundeliegenden Tatbestand unterschiedlich ausgestaltet. Im Falle einer ordentlichen Kündigung ist der Dienstgeber gemäß § 30 Abs. 1 S. 1 MAVO verpflichtet, der zuständigen MAV nach näherer Maßgabe von § 30 MAVO die Kündigungsabsicht „mitzuteilen“. Gegen dieses Vorhaben des Dienstgebers kann die MAV binnen Wochenfrist solche Einwendungen geltend machen, die in § 30 Abs. 3 MAVO abschließend aufgeführt sind. Geschieht dies und hält der Dienstgeber trotz der erhobenen Einwendungen an seiner Kündigungsabsicht fest, dann ist er anschließend verpflichtet, über die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit der MAV zu „beraten“ (§ 30 Abs. 2 S. 3 MAVO). Diese zusätzliche Beratungspflicht zielt auf eine gewisse Richtigkeitsgewähr durch das eingeschaltete Erörterungsverfahren ab (vgl. hierzu im Einzelnen: *Fuhrmann* in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 30 Rnrn. 99 und 100). Die MAV erhält durch das gemeinsame Gespräch eine effektive Möglichkeit, auf den Willensbildungsprozess des Dienstgebers nicht nur schriftlich, sondern auch noch ausführlich mündlich Einfluss zu nehmen. Der Dienstgeber kann sich von der MAV im gesamten Beteiligungsverfahren umstimmen lassen, er muss es aber nicht.

All diese Formalien des Procedere haben beide Parteien vorliegend unzweifelhaft eingehalten. Weitergehende einschlägige Rechte der MAV sieht nach Abschluss der einzelnen Verfahrensabschnitte auch die MAVO danach nicht mehr vor. Die Bestimmungen der MAVO stehen insoweit in Einklang mit anderen einschlägigen Gesetzen. So bestimmt z.B. § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung nur „anzuhören“ hat. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, dann schlägt dieses Fehlverhalten als Rechtsfolge nur auf individualrechtlicher Ebene durch mit der Folge, dass die

dem Arbeitnehmer gegenüber erklärte Kündigung rechtsunwirksam ist. Der Betriebsrat kann aber nicht etwa vom Arbeitgeber kollektivrechtlich verlangen, dass er die beabsichtigte Kündigung unterlässt. Auch § 30 MAVO verleiht der MAV – sollte sie in der Sache immer noch unzureichend informiert sein – kein entsprechendes Unterlassungsrecht. Damit fehlt es der MAV vorliegend an dem geltend gemachten Verfügungsanspruch.

Sollte die Auffassung der Antragstellerin richtig sein, sie sei vor Ausspruch der Kündigung im Rahmen von § 30 Abs. 1 MAVO nicht ausreichend informiert gewesen, so könnte dies nach den Bestimmungen der MAVO allenfalls zur Rechtsfolge haben, dass die gegenüber der Mitarbeiterin D. ausgesprochene ordentliche Kündigung individualrechtlich rechtsunwirksam sein könnte (vgl. BAG 27.02.1997 – 2 AZR, 513/96).

Für den Erlass einer ihre Rechte vorläufig sichernden Eilmaßnahme besteht auch kein zeitliches Bedürfnis (Verfügungsgrund). Sollte die Auffassung der Antragstellerin zutreffend sein – was die Antragsgegnerin in ihrer Erwiderung bestritten hat –, diese habe sie vor der Einleitung des Verfahrens nach § 30 Abs. 1 MAVO unter Verstoß gegen die §§ 27 und 27a MAVO nicht frühzeitig und umfassend informiert, so könnte dies allenfalls in einem Hauptsacheverfahren geklärt werden, aber nicht in einem Eilverfahren ohne ausreichende Sachverhaltsaufklärung und durch Eilentscheidung des Vorsitzenden allein. Für eine Eilmaßnahme besteht in dieser Situation keinerlei Notwendigkeit (vgl. hierzu auch Beschluss des erkennenden Gerichts vom 16.10.2014 – M 34/14 Tr -ewVfg-, Seite 4).

Im Übrigen hat im Laufe des vorliegenden Verfahrens die Antragsgegnerin - ohne die begehrte gerichtliche Eilentscheidung abzuwarten – die Kündigung der Mitarbeiterin ausgesprochen. Damit läuft die zuletzt beantragte Maßnahme der Antragstellerin ins Leere, weil mit Ausspruch der Kündigung die Willenserklärung durch die Antragsgegnerin abgegeben worden ist und damit ohnehin nicht mehr einstweilen verhindert werden kann.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 53/15 Sp -ewVfg-

02.06.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 02.06.2015 beschlossen:

- 1. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Im Zusammenhang mit der Schließung des Caritas-Altenzentrums N. stellte die MAV bei dem Dienstgeber den Antrag, 5 namentlich benannte MAV-Mitglieder für die Dauer von 6 Tagen jeweils von 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr wegen der Anhörung und Mitberatung von ihren dienstlichen Tätigkeiten zur Wahrnehmung von MAV-Arbeiten freizustellen, was der Dienstgeber aus betrieblichen Gründen abgelehnt hat.

Vorliegend begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht, insbesondere mit der Feststellung, der Dienstgeber müsse die beantragten Freistellungen genehmigen.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragschrift nebst Anlagen der MAV mit Datum vom 30. April 2015 - Eingang beim Kirchlichen Arbeitsgericht am 29. Mai 2015 – Bezug genommen.

II.

Der Antrag ist schon nach dem Vorbringen der Antragstellerin in der Antragschrift zurückzuweisen, da das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht für die begehrte Entscheidung unzuständig ist.

Die MAV verlangt vom Dienstgeber – mit diesem Inhalt ist das Vorbringen der Antragstellerin im einstweiligen Verfügungsverfahren auszulegen - eine Freistellung im Sinne von § 15 Abs. 2 MAVO Speyer, weil die namentlich benannten 5 MAV-Mitglieder an insgesamt 6 Arbeitstagen MAV-Aufgaben anlässlich der Schließung eines Altenzentrums wahrnehmen sollen. Trotz der mehrtägigen Dauer der fraglichen Freistellungen bleibt es eine einzelfallbezogene Freistellung im Sinne von § 15 Abs. 2 MAVO Speyer und keine dauerhafte Freistellung im Rahmen von § 15 Abs. 3 MAVO Speyer.

Bei Uneinigkeit im Sinne von § 15 Abs. 2 MAVO Speyer entscheidet nach § 15 Abs. 5 MAVO Speyer – als kirchenspezialgesetzliche Regelung – die Einigungsstelle und nicht das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht.

Es wäre daher allenfalls Sache der MAV, die Einigungsstelle anzurufen, wozu sie nach § 15 Abs. 5 MAVO Speyer ausdrücklich ermächtigt ist.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 49/15 Sp -ewVfg-

08.05.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 07.05.2015 beschlossen:

1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin Sp. in der Zeit vom 20. bis zum 22. Mai 2015 Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „Als Mitarbeitervertreter oder -vertreterin Schreiben, Texte, Mitteilungen verfassen“ im H.-Haus, L., zu gewähren.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung des zum Beklagten gehörenden Caritas-Altenzentrums N. in L..

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung vom 01.04.2015 beschlossen, dass ihre beiden Mitglieder Sp. und Sc. in der Zeit vom 20. bis 22. Mai 2015 an der Schulungsveranstaltung „Als Mitarbeitervertreter oder –vertreterin Schreiben, Texte, Mitteilungen verfassen“ im H.-Haus in L. teilnehmen sollen. Bisher wurde noch kein MAV-Mitglied der Antragstellerin zu diesem Thema geschult. Am 15.04.2015 beantragte die Antragstellerin bei dem Antragsgegner, Arbeitsbefreiung für die beiden Mitarbeiterinnen. In Gesprächen vom 29. und 30.04.2015 lehnte der Dienstgeber den Antrag für das MAV-Mitglied Sp. ab mit der Begründung, diese sei zu diesem Zeitpunkt im Dienst der Wohngruppe eingeteilt und da sei die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht möglich.

Mit dem am 4. Mai 2015 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel der Arbeitsbefreiung des teilzeitbeschäftigten MAV-Mitglieds Sp. an der fraglichen Veranstaltung.

Der Dienstgeber wehrt sich gegen die Freistellung, da nach seiner Auffassung die Schulung keine für die MAV-Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse vermittele und dringende betriebliche Belange der Arbeitsbefreiung entgegenstünden, da im Wohnbereich seit längerem eine Nichtfachkraft und eine Fachkraft fehlten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 30.04.2015, des weiteren Schriftsatzes der Antragstellerin vom 05.05.2015 und der Erwiderung des Antragsgegners vom 06.05.2015 nebst den jeweils beigefügten Anlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist stattzugeben.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 16 MAVO geht.
2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).
Im Streitfalle bestehen ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs des MAV-Mitglieds Sp. zur Teilnahme an der fraglichen Veranstaltung in Bezug auf deren Arbeitsbefreiung bei dem Antragsgegner.
3. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese für die Arbeit in der MAV erforderliche Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit vornehmlich an drei Voraussetzungen geknüpft:
 - Die MAV muss einen Antrag beim Dienstgeber stellen, den dieser genehmigen muss, wenn in der Schulung „erforderliche“ Kenntnisse vermittelt werden,
 - die Diözese muss die Schulung als geeignet anerkannt haben und
 - es dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen.

Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet in erster Linie die MAV, die für eine ordnungsgemäße Arbeitserledigung in ihrem Gremium zu sorgen hat. Sie weiß - bei Anlegung eines verantwortungsvollen Maßstabs - aus eigener Anschauung am besten um die Notwendigkeit der Behebung von bestehenden Defiziten. Insoweit steht ihr ein eigenständiger Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Frage, ob an der Schulung ein oder zwei MAV-Mitglieder teilnehmen sollen (vgl. dazu KGH-EKD Hannover, Beschl. v. 16.12.2013, I-0124/V20-13, für die ähnlich gestaltete Vorschrift von § 19 Abs. 3 MVG.EKD).

Bezüglich der Arbeitsbefreiung besteht ein Verfügungsanspruch und wegen der Dringlichkeit der Entscheidung auch ein Verfügungsgrund, da bis zum Beginn der Veranstaltung ein Hauptsacheverfahren aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchführbar wäre.

Zwischen den Beteiligten war zuletzt streitig, ob die Schulung für die Teilnahme des MAV-Mitglieds Sp. geboten ist, um ihr „erforderliche“ Kenntnisse im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO zu vermitteln. Die Erforderlichkeit einer Schulung ist wesentliches Kriterium für die Schulung. Sie ist zu bejahen, wenn die Schulung für die MAV-Tätigkeit in der konkreten Einrichtung oder in dem konkreten Tätigkeitsfeld Kenntnisse vermittelt, damit das MAV-Mitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß und interessengerecht erfüllen kann. Entscheidend ist damit eine sachgerechte Vermittlung von Kenntnissen, die dem MAV-Mitglied unter Berücksichtigung seiner bereits bestehenden Kenntnisse die notwendige Befähigung zur ordnungsgemäßen Bearbeitung einrichtungsbezogener Themen garantiert. Hiervon ist im Streitfalle auch für das MAV-Mitglied Sp. auszugehen. Die Antragstellerin hat beschlossen, dass an der fraglichen Schulungsveranstaltung zwei ihrer Mitglieder teilnehmen sollen. Das teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglied S. hat in der Vergangenheit an einer solchen Veranstaltung noch nicht teilgenommen. Nach der Beschreibung des Schulungsinhalts geht es vornehmlich um die Art und Weise einer effektiven Wahrnehmung von Rechten durch das einzelne MAV-Mitglied. Es werden allgemeine Anweisungen für die Abfas-

sung von MAV-Schreibern und spezielle Verhaltensweisen bei üblichen unterschiedlichen Fallkonstellationen besprochen und gezielte Unterweisungen erteilt. Frau Sp. ist zwar schon seit 2009 MAV-Mitglied, sie ist aber als Mitarbeiterin im Wohnbereich des Altenzentrums beruflich eingesetzt und damit kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie im Abfassen von Schreiben bezüglich der MAV-Arbeit so geübt wäre, dass die Schulung aufgrund ihrer allgemeinen Vorkenntnisse für sie entbehrlich wäre. Nicht zuletzt geht es auch um eine situationsbezogenen richtige Vorgehensweise und damit um die Vermeidung von typischen Fehlern. Wenn die antragstellende MAV hier der Auffassung ist, dass bei diesem Schulungsinhalt gerade auch das MAV-Mitglied Sp. in einschlägiger Weise geschult werden sollte, so hält sich dies in ihrem Gestaltungsrahmen der eigenständigen Entscheidung über die Notwendigkeit der Teilnahme auch dieses MAV-Mitglieds. Hinzu kommt - und das ist ein unabdingbares Kriterium -, dass das Bistum im Vorfeld gerade auch diese Veranstaltung als geeignet anerkannt hat.

Der Begründetheit des Begehrens steht auch letztlich nicht streitentscheidend entgegen, dass sich der Antragsgegner sowohl im Vorfeld des vorliegenden Verfahrens als auch in seinem Schriftsatz vom 06.05.2015 auf das Vorliegen von entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO für die fragliche Arbeitsbefreiung berufen hat. Solche Ablehnungsgründe liegen regelmäßig vor, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit der Einrichtung in wesentlicher Weise beeinträchtigt werden. Das ist regelmäßig der Fall, wenn bestimmte Aufgaben, die von der Mitarbeiterin ohne Aufschub geleistet werden müssen, durch ihre Arbeitsbefreiung entfallen müssten (vgl. Eder in Eichstätter Kommentar, MAVO/KAGO, § 16 Rz. 45). Bloß allgemeine Erschwernisse, eine Vertretung zu organisieren, reichen hierfür nicht aus, weil die entgegenstehenden Umstände „dringend“ sein müssen. Dieses Kriterium stellt auf eine zwingende Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin ab (Joussen in Freiburger Kommentar zur MAVO, § 16 Rz. 69).

Bei Anwendung dieses gebotenen strengen Maßstabs reichen die vorgebrachten Einwände des Antragsgegners nicht aus. Allein der Umstand, dass Frau Sp.

in der fraglichen Zeit im Dienst der Wohngruppe eingeteilt ist, scheidet offensichtlich aus. Zudem hat der Antragsgegner vorgetragen, nach Angaben der Einrichtungsleitung fehlten im Wohnbereich schon „seit längerem“ eine Nichtfachkraft und eine Fachkraft. Für eine ausreichend dauerhafte personelle Besetzung hat aber der Dienstgeber Sorge zu tragen. Geschieht dies nicht, dann kann dieses Unterlassen grundsätzlich nicht dem Schulungsverlangen im Rahmen von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO entgegenstehen. Besondere Gründe, die eine andere Sichtweise angezeigt erscheinen lassen, sind nicht dargetan. Des Weiteren kann vorliegend auch deshalb nicht zwingend von einer fehlenden Vertretungsmöglichkeit ausgegangen werden, weil die Ausfälle nach dem Sachvortrag des Dienstgebers nur „voraussichtlich“ im Mai 2015 noch gegeben sein sollen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 44/15 Lb -ewVfg-

10.04.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Altenzentrum

Antragstellerin,

2. Caritasverband

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 10.04.2015 beschlossen:

- 1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin Ha. in der Zeit vom 22. bis zum 24. April 2015 Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „MAV-Praxisberatung“ im k.-s. Institut, B., zu gewähren.**
- 2. Die weitergehenden Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 3. Der Antragstellerin wird Frau Rechtsanwältin Me. als Bevollmächtigte gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO beigeordnet, wobei die Antragsgegnerin die gesetzlichen Kosten aus dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz der Anwältin zu erstatten hat.**
- 4. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung des zum Beklagten gehörenden Heimverbundes Caritas und besteht aus 9 Mitgliedern.

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung vom 08.12.2014 beschlossen, dass ihre beiden Mitglieder Ha. und Ho. in der Zeit vom 22. bis 24. April 2015 an der Fortbildungsveranstaltung „MAV-Praxisberatung“ im k.-s. Institut B. teilnehmen sollen. Noch am selben Tag beantragte die Antragstellerin bei dem Antragsgegner, dass dieser die Teilnahme unter Übernahme der Kosten in Höhe von 363,00 EURO pro Person nebst Fahrkostenerstattung übernehme. In der Folgezeit schloss sich zwischen den Beteiligten ein Schriftverkehr an, der letztlich damit endete, dass der Antragsgegner die Teilnahme des Mitglieds Ho. genehmigte und gleichzeitig die Teilnahme des Mitglieds Ha. mit Schreiben vom 05.03.2015 unter Hinweis auf betriebliche Erfordernisse endgültig ablehnte. Nach weiterem Schriftverkehr hat der Antragsgegner auf Intervention der Antragstellerin mit Schreiben vom 17.03.2015 mitgeteilt, dass die zunächst geltend gemachten betrieblichen Erfordernisse für die Ablehnung gegenstandslos geworden seien. Herr Ho. könne nach dem Prinzip der Arbeitsteilung die anderen MAV-Mitglieder über Inhalte und Gegenstand und Erkenntnisse des Seminars informieren.

Mit dem am 7. April 2015 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit folgenden Anträgen:

1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Mitglied der Antragstellerin Herrn Ha. vom 22. bis zum 24. April 2015 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „MAV-Praxisberatung“ im k.-s. Institut B. zu gewähren,
2. die im Antrag zu 1. genannte Person von den Kosten der im Antrag zu 1. genannten Fortbildung freizustellen,

3. der im Antrag zu 1. genannten Person die notwendigen Fahrtkosten zum Besuch der Fortbildung zu erstatten,
4. die Unterzeichnerin der Antragstellerin als Bevollmächtigte gem. § 17 Abs. 2 S. 2, 4. Spiegelstrich MAVO beizuordnen.

Der Antragsgegner hat innerhalb der ihm eingeräumten Frist keine Stellungnahme gegenüber dem Gericht abgegeben.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragsschrift vom 07.04.2015 nebst den beigefügten Anlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist im Rahmen der Nr. 1 des Tenors dieses Beschlusses stattzugeben, im Übrigen fehlt für das Rechtsbegehren der Antragstellerin ein Verfügungsgrund.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 16 MAVO geht.
2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle besteht ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs des MAV-Mitglieds

M. H. an der Teilnahme der fraglichen Veranstaltung in Bezug auf dessen Arbeitsbefreiung bei dem Antragsgegner. Ansonsten fehlt es an einem Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

3. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der MAV erforderlichen Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit an drei Voraussetzungen geknüpft:

- Die MAV muss einen Antrag beim Dienstgeber stellen, den dieser genehmigen muss, wenn in der Schulung „erforderliche“ Kenntnisse vermittelt werden,
- die Diözese muss die Schulung als geeignet anerkannt haben und
- es dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen.

Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die MAV. Ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Frage, ob an der Schulung ein oder zwei MAV-Mitglieder teilnehmen sollen (vgl. dazu KGH-EKD Hannover, Beschl. v. 16.12.2013, I-0124/V20-13, für die ähnlich gestaltete Vorschrift von § 19 Abs. 3 MVG.EKD).

Bezüglich der Arbeitsbefreiung besteht ein Verfügungsanspruch und wegen der Dringlichkeit der Entscheidung auch ein Verfügungsgrund, da bis zum Beginn der Veranstaltung ein Hauptsacheverfahren aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchführbar wäre. Zwischen den Beteiligten war zuletzt nur noch streitig, ob die Schulung auch für die Teilnahme des zweiten MAV-Mitglieds Ha. geboten ist, „erforderliche“ Kenntnisse i. S. v. § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO zu vermitteln. Die Erforderlichkeit einer Schulung ist wesentliches Kriterium für die Schulung. Sie ist zu bejahen, wenn die Schulung für die MAV-Tätigkeit in der konkreten

Einrichtung oder in dem konkreten Tätigkeitsfeld Kenntnisse vermittelt, damit das MAV-Mitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß und interessengerecht erfüllen kann. Entscheidend ist damit eine sachgerechte Vermittlung von Kenntnissen, die dem MAV-Mitglied unter Berücksichtigung seiner bereits bestehenden Kenntnisse die notwendige Befähigung zur sachlichen Bearbeitung einrichtungsbezogener Themen garantiert. Hiervon ist im Streitfalle auch für das MAV-Mitglied Ha. auszugehen. Die Antragstellerin hat beschlossen, dass an der fraglichen Schulungsveranstaltung zwei ihrer Mitglieder teilnehmen sollen. Dabei ist nach dem vorgelegten vorgerichtlichen Schriftverkehr zu unterstellen, dass auch das MAV-Mitglied Ha. an einer solchen Veranstaltung in der Vergangenheit noch nicht teilgenommen hat. Es mag vorliegend dahin gestellt bleiben, ob und unter welchen Fallkonstellationen der Einwand des Antragsgegners der Erforderlichkeit entgegen steht, dass das entsendete MAV-Mitglied den anderen Mitgliedern entsprechend dem vermittelten Schulungsinhalt MAV-intern die gewonnenen Kenntnisse weitervermitteln kann. Nach der Beschreibung des Schulungsinhalts geht es vornehmlich um die Art und Weise einer effektiven Wahrnehmung von Rechten durch das einzelne MAV-Mitglied. Es werden Verhandlungen simuliert, eigene Argumentationen durchleuchtet und schließlich Tipps zur Verbesserung der Gesprächsführung und Diskussionsleitung gegeben. Nicht zuletzt geht es um Rechtssicherheit durch die Vermeidung von typischen Fehlern. Dieser Schulungsinhalt weist einen typisch individuellen Bezug auf das jeweilige einzelne MAV-Mitglied auf. Das einzelne Mitglied soll anhand seiner individuellen Fähigkeiten in der Effektivität seiner Wahrnehmung von MAV-Aufgaben geschult und diese speziell auf die jeweilige Person zugeschnitten verbessert werden. Wenn die antragstellende MAV in diesem Fall der Auffassung ist, dass bei diesem Schulungsinhalt nicht nur ein, sondern zwei Mitglieder in einschlägiger Weise geschult werden sollen, so hält sich dies in ihrem Gestaltungsrahmen der eigenständigen Entscheidung über die Notwendigkeit der Teilnahme eines zweiten MAV-Mitglieds. Weitere einschlägige Einwendungen hat der Antragsgegner weder vorgerichtlich noch im vorliegenden Verfügungsverfahren geltend gemacht, da er innerhalb der ihm eingeräumten Frist keine Stellungnahme abgegeben hat. Daher ist davon auszugehen, dass keine weiteren einschlägigen Einwände gegen die Teilnahme des Mitglieds Ha. bestehen.

Die weitergehenden Anträge der antragstellenden MAV sind unbegründet, weil es hierfür keinen Verfügungsgrund gibt. Ob der Antragsgegner die Kosten zu übernehmen hat – wofür allerdings sehr viel spricht – bedarf keiner endgültigen Entscheidung im Eilverfahren durch eine Eilmaßnahme. Sollte sich der Antragsgegner hierzu weigern, kann dies gegebenenfalls in einem Hauptsacheverfahren geklärt werden. Gleiches gilt für die Übernahme der Fahrtkosten. Zum Letzteren steht einer Eilmaßnahme auch entgegen, dass zwischen den Beteiligten zuletzt unstreitig war, dass der Antragsgegner ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellt. Welche zusätzlichen Fahrtkosten in diesem Fall noch anfallen sollten, ist nicht erkennbar.

Der Antragsgegner ist verpflichtet, die durch die Einschaltung einer Rechtsanwältin entstandenen notwendigen Auslagen gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO der MAV zu erstatten.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 19.05.2015

Aktenzeichen: KAG Mainz M 39/14 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Bistum

-Kläger -

2. MAV

-Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 08.04.2015 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 08.10.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau S. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P. wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten MAV versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin S. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P..

Das Bistum ist Rechtsträger von derzeit zehn Rendanturen an verschiedenen Standorten des Bistums. In der Rendantur P. beabsichtigt es, die Stelle eines Sachbearbeiters/einer Sachbearbeiterin zum 01.08.2014 neu besetzen. Es hat deshalb die Stelle bistumsweit intern im Kirchlichen Amtsblatt vom 01.06.2014 ausgeschrieben (vgl. die Ausschreibung Blatt 11 der Akte). Neben der Bezeichnung der Stelle als Sachbearbeiter/in Buchhaltung ist in der Ausschreibung nur der Stellenumfang mit 100 % genannt, die Eingruppierung in BAT Vc und der Zeitpunkt der Besetzung zum 01.08.2014 angegeben.

Beworben haben sich hierauf Frau M. und Frau L. (interne Bewerberinnen) sowie Frau S. und Frau Se. (externe Bewerberinnen).

Frau L. hat im Juli 2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation in der Rendantur P. erfolgreich abgeschlossen. Sie wurde vom klagenden Bistum ab dem 01.08.2014 befristet bis zum 07.02.2016 als Elternzeitvertretung in der Rendantur P. eingestellt.

Frau M. ist seit August 2012 als Dekanatssekretärin in der Vergütungsgruppe VIb BAT im Bistumsbereich eingestellt. Sie ist eine ausgebildete Speditionskauffrau und hat im Rahmen dieser Ausbildung die Grundlagen der kaufmännischen Buchführung erlernt. Frau M. hat in ihrem Bewerbungsschreiben vom 03.07.2014 unter anderem angegeben:

„... Mein jetziger Arbeitsbereich gefällt mir sehr gut, aber ich würde gerne zusätzlich zu meiner wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden im Dekanatsbüro (dienstags, donnerstags und freitags von 08.00 bis 13.00 Uhr) eine Teilzeitbeschäftigung von 8 bis 10 Stunden aufnehmen. Die Stelle als Sachbearbeiterin in der Buchhaltung der Rendantur würde sich auch aufgrund der örtlichen Nähe anbieten...“

Frau S. ist eine ausgebildete Bankkauffrau mit der Weiterbildung zur Bankfachwirtin. Sie verfügt über eine 14-jährige Berufserfahrung als Bankkauffrau bei Banken in Deutschland und Luxemburg. Zu ihren Aufgaben gehörten dort insbesondere der Bereich Investmentfond, die Nettoinventarwertberechnung, Monats-Ultimoarbeiten sowie Erstellen der Halbjahres- und Jahresberichte. Zuletzt arbeitete sie in einem Großhandelsbetrieb im Bereich Kreditorenbuchhaltung.

Frau Se. ist eine ausgebildete Industriekauffrau, die bereits in der Zeit von 1980 bis 1984 und dann erneut in der Zeit von 1988 bis 2007 in den Rendanturen G. und N. als Sachbearbeiterin gearbeitet hat. Ab dem Jahr 2007 ist sie durchgängig in der Privatwirtschaft, u. a. in den Bereichen Buchhaltung, eingesetzt.

Im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.01.2014 hat der Bischöfliche Generalvikar des Bistums eine Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier veröffentlicht. Diese ist inhaltlich mit der Mitarbeitervertretung abgestimmt. Sie sieht vor, dass zunächst eine Stelle bistumsintern und -weit im Kirchlichen Amtsblatt und im Intranet des Bistums auszuschreiben ist.

Die Nummer 2) dieser Richtlinie lautet:

„Bei der Besetzung von neu geschaffenen oder frei werdenden Stellen sind die internen Bewerbungen bei Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und persönlicher Eignung bevorzugt einzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn gegebenenfalls Qualifikationsmaßnahmen, die in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können, erforderlich sind.“

Das Bistum führte am 04.08.2014 nur mit den beiden externen Bewerberinnen ein Auswahlgespräch. Danach hat es sich entschieden, diese beiden Bewerberinnen mit jeweils 50 % Beschäftigungsumfang einzustellen.

Mit Schreiben vom 20.08.2014 hat es die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und Eingruppierung von Frau S. beantragt (vgl. Blatt 12, 13 der Akte). Zur Nichtberücksichtigung der internen Bewerberinnen hat es angegeben, die Bewerbung von Frau M. habe aufgrund der gewünschten Arbeitszeit (8 bis 10 Wochenstunden)

nicht berücksichtigt werden können, Frau L. verfüge nicht über die notwendige Berufserfahrung und persönliche Eignung.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 03.09.2014 der geplanten Einstellung von Frau S. widersprochen mit dem Hinweis, die Nichtberücksichtigung der beiden internen Bewerberinnen verstoße gegen die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier vom 16.12.2013. Bei Frau M. liege zudem ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vor.

Nachdem auch ein Einigungsgespräch vom 06.10.2014 ergebnislos verlaufen war, hat die Beklagte mit Schreiben vom 08.10.2014 ihre Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin S. endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt das Bistum die gerichtliche Ersetzung der versagten Zustimmung durch die MAV.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung handele es sich bei der Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier nicht um eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO-Trier. Auch verstatte die Richtlinie keinen Einstellungsanspruch der beiden internen Bewerberinnen, weil diese nicht „bevorzugt“ einzusetzen seien. Auf die Einschätzung der persönlichen Eignung der beiden Bewerberinnen habe die MAV keinen Einfluss. Nach dem internen Anforderungsprofil des Bistums für die Besetzung von Stellen in den Rendanturen könnten hierauf nur solche Personen eingestellt werden, die über Berufserfahrung verfügten. Diese Grundvoraussetzung erfüllten die beiden internen Bewerberinnen nicht. Frau S. sei aufgrund ihrer qualifizierteren Ausbildung und ihrer umfassenden jahrelangen Berufserfahrung gegenüber den beiden internen Bewerberinnen eindeutig qualifizierter. Frau L. fehle die persönliche Eignung und sie erfülle auch nicht die Grundqualifizierungen einer Sachbearbeiter-Stelle, da sie erst unmittelbar vor dem 01.08.2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation abgeschlossen habe. Frau M. habe keine einschlägige Tätigkeit ausgeübt, da sie bisher als Dekanatssekretärin gearbeitet habe. Im Übrigen habe sie sich nur auf

eine 8- bis 10-stündige Teilzeittätigkeit beworben, weil sie in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Dienststellenleiter angegeben habe, sie wolle wegen ihrer Kinderbetreuung keine Vollzeitstätigkeit ausüben. Auch verstoße ihre Nichtberücksichtigung nicht gegen § 9 TzBfG, weil die neu zu besetzende Stelle eingruppierungsmäßig – was unstreitig ist – nicht gleichwertig, sondern höherwertig sei.

Das klagende Bistum beantragt,

die mit Schreiben vom 08.10.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau S. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P. durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Auswahl der externen Bewerberinnen S. und Se. gegen die Richtlinie über die Stellenausschreibung im Bistum. Soweit die beiden internen Bewerberinnen noch nicht über die genügende Qualifikation verfügten, könnten sie – wie dies in der Vergangenheit auch in anderen Fällen geschehen sei – diese Zeit mit gehobenen Tätigkeiten nachholen. Auch verstoße die Nichtberücksichtigung von Frau M. gegen § 9 TzBfG. Frau M. wäre auch bereit, mehr als 8 bis 10 Wochenstunden zu arbeiten, dies hätte sie auf entsprechende Frage auch in einem Vorstellungsgespräch so erläutert. Dies habe das Bistum vereitelt, weil es – was unstreitig ist – die beiden internen Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch schon gar nicht eingeladen habe.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretung im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 38 Abs. 1 MAVO-Trier,

weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin S. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO-Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will.

Die von der MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin S. ist zu ersetzen, weil die beabsichtigte Einstellung nicht zu beanstanden ist. Bei der Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin hat der Dienstgeber nach Art. 3 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung zu prüfen, ob der Bewerber geeignet und befähigt ist, die zu übertragenden Aufgaben zu erfüllen, dass er der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht wird. Das Mitbestimmungsrecht der MAV ist in diesem Zusammenhang nicht umfassend, die MAV hat insbesondere auf die Auswahl unter mehreren Bewerbern grundsätzlich nur insoweit Einfluss, dass sie der Bewerberauswahl zustimmen muss. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern hat allein der Dienstgeber zu treffen. Nach § 38 Abs. 2 MAVO-Trier kann deshalb die MAV die Zustimmung nur unter den in den dortigen Nummern 1 und 2 genannten Voraussetzungen verweigern. Dies ist u. a. der Fall, wenn die Einstellung gegen eine „kircheneigene Ordnung“ verstößt. Gegen kircheneigene Ordnungen verstößt der Dienstgeber, wenn er gegen rechtmäßig erlassene arbeitsrechtlich bindende Anordnungen handelt. Dies liegt etwa vor, wenn sich der Dienstgeber gegenüber der MAV generell verpflichtet hat, zu besetzende Stellen auszuschreiben (vgl. BAG NZA 2005, 424). Darunter fällt aber nicht nur die generelle Ausschreibungspflicht, sondern es sind auch sonstige allgemeine inhaltliche oder formelle Vorgaben zu beachten, die die Kirche bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen aufgestellt hat. Unter eine solche kircheneigene Ordnung fällt auch die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier vom 16.12.2013, die der Bischöfliche Generalvikar mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt hat. Damit ist sie ordnungsgemäß zustande gekommen und inhaltlich zu beachten. Diese Richtlinie enthält inhaltlich verbindliche Vorgaben bei der Stellenbesetzung, an denen das Bistum seine Ermessensentscheidung bei der Personenauswahl zu orientieren hat und die sein Ermessen begrenzt. Unstreitig hat eine bistumsinterne Ausschreibung vor der

Besetzung der fraglichen Stelle stattgefunden. Darüber hinaus schreibt die Richtlinie aber auch verbindlich vor, dass bei der Besetzung von frei werdenden Stellen die internen Bewerbungen bei

- Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und
- persönlicher Eignung

bevorzugt „einzusetzen“ sind. Dies gilt auch dann, wenn ggf. Qualifikationsmaßnahmen in einem angemessenen Zeitraum erst erworben werden können. Die Auswahlrichtlinie schreibt daher vor, dass der interne Bewerber die „Grund-Qualifizierungsanforderungen“ und die „persönliche Eignung“ für die zu besetzende Stelle haben muss. Irgendwelche weitergehenden zusätzlich erforderlichen Qualifikationen für die auszuübende Tätigkeit sind in der hierfür maßgeblichen Stellenausschreibung nicht enthalten. Ein Anforderungsprofil im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle ist in der Stellenausschreibung nicht genannt (vgl. hierzu BAG, 06.05.2014 – 9 AZR 724/12, NZA 2015, 446; BVerwG 08.07.2014 – 2 B 7.14, DÖV 2014, 981). Ein in der Stellenausschreibung nicht kommuniziertes „Internes“-Anforderungsprofil ist bei der Vergabe der Stelle unzulässig. Damit greifen vorliegend auch nur die allgemeinen gesetzlichen Regelungen.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Klage begründet, weil die von der Beklagten erhobenen Einwände gegen die Ermessensentscheidung des Bistums nicht zur Fehlerhaftigkeit der Auswahl führen.

Die neueinzustellende Frau S. ist eine ausgebildete Bankkauffrau mit einer Weiterbildung zur Bankfachwirtin und verfügt über eine ausgeprägte langjährige Berufserfahrung im Bankenbereich. Sie war zunächst 15 Monate bei der Kreissparkasse B. und anschließend 12,5 Jahre bei der C. in L., einer Fondsgesellschaft, tätig. Ob sie – wie von der Beklagten bestritten – in dieser Zeit mit Buchführungsaufgaben unmittelbar beschäftigt war, spielt keine Rolle. Jedenfalls gehörte es zu ihren Aufgaben als Bankfachwirtin im Fondssektor geschäftliche Vorgänge zu bewerten und die Werthaltigkeit von Unternehmen zu evaluieren. Ab dem Jahre 2012 war sie dann in einem Großhandelsunternehmen sogar in der Kreditorenbuchhaltung eingesetzt. Eine Mitarbeiterin mit einem derart breiten und tiefgehenden Kenntnis- und Ausbildungsstand verfügt über eine viel qualifiziertere Berufserfahrung als die gerade ihre Berufsausbildung beendende interne Bewerberin L.. Frau L. hatte erst im Juli 2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation abgeschlossen und war ab

dem 01.08.2014 befristet als Elternzeitvertretung als Verwaltungsangestellte in P. eingesetzt. Die neu zu besetzende Stelle sollte auch ab dem 01.08.2014 vergeben werden. Das heißt, die MAV forderte von der Beklagten, diese solle die gerade ihre Ausbildung absolvierte Mitarbeiterin L. schon an deren erstem Arbeitstag nach ihrer Ausbildung als Sachbearbeiterin in der Rendantur P. einsetzen und sie damit sofort befördern. Die Stelle der Sachbearbeiterin ist nach der Vergütungsgruppe BAT Vc bewertet, wo eigenständige selbständige Leistungen im tariflichen Sinne für diese Vergütungsgruppe gefordert werden. Dass Frau L. hierzu überhaupt im Stand sein soll, dies musste sie als Berufsanfängerin zunächst ausreichend unter Beweis stellen. Die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen im Bistum sieht zwar vor, dass fehlende Qualifikations-„Maßnahmen“ dann unschädlich sind, wenn sie in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können. Vorliegend geht es aber nicht um irgendwelche fehlende Maßnahmen für die Erlangung einer bestimmten Qualifikation, sondern um das völlige Fehlen von einschlägiger Berufserfahrung.

Die Auswahlentscheidung des Bistums ist auch nicht fehlerhaft, weil es die weitere interne Bewerberin M. nicht für die vorgesehene Stelle ausgesucht hat. Nach dem Sachvortrag der Parteien hat Frau M. ihre Ausbildung zur Speditionskauffrau Mitte der 1980-er Jahre absolviert. Ab dem Jahre 1988 war sie für rund zwei Jahre in einer Schifffahrtspedition ohne Buchhaltung beschäftigt. Dann war sie – weniger als zwei Jahre – im Bankenbereich tätig und ist seit 1997 als Pfarrsekretärin bzw. Dekanatssekretärin ohne buchhalterische Aufgaben im Bistum eingesetzt. Von der Tätigkeit her ist sie daher gegenüber der einzustellenden Mitarbeiterin S. deutlich weniger qualifiziert für die mit selbständigen Leistungen im tariflichen Sinne eingesetzte Position einer Sachbearbeiterin in der Rendantur P..

Mit der Nichtauswahl von Frau M. hat das Bistum auch nicht gegen § 9 TzBfG verstoßen, weil Frau M. als Dekanatssekretärin seit August 2012 in der Vergütungsgruppe VIb BAT eingruppiert ist, während die Stelle einer Sachbearbeiterin mit der Vergütungsgruppe Vc BAT bewertet wird. § 9 TzBfG gewährt aber – worauf das Bistum zutreffend hinweist – keinen Anspruch auf Beförderung, sondern auf eine Ausweitung der Stundenzahl für eine Tätigkeit innerhalb der innehabenden Vergütungsgruppe (vgl. Erfurter Kommentar/Preis, 15. Aufl., TzBfG § 9 Rz 6). Dem Umstand, dass das Bistum Frau M. zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen hat, um ihr in ihrem Bewerbungsschreiben weich formuliertes Erhöhungsverlangen

der Stundenzahl ggf. näher zu eruieren und die Gesamtproblematik mit ihr zu besprechen, kommt daher keine Bedeutung zu. Selbst wenn die Auffassung der Beklagten zutreffen sollte, dass Frau M. bereit gewesen wäre, ihre Stundenzahl bis zu einer weiteren Halbtags­tätigkeit zu erhöhen, so hätte sie jedenfalls auch auf eine erhöhte Stundenzahl bzgl. der zu besetzenden Stelle keinen Anspruch nach § 9 TzBfG, weil es sich bei der neuen Stelle um eine höherwertige Position gehandelt hat.

Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsverhältnis scheidet aus. Selbst wenn das Bistum in bestimmten Fällen dort den Stundenumfang nicht jeweils auf eine volle oder halbe Vollzeitstelle festgelegt hat, liegt darin schon nach dem Sachvortrag der Beklagten kein allgemeiner Handlungsgrundsatz des Bistums bei der Vergabe von Stellen, sondern dort waren Aspekte des Einzelfalles für die jeweilige Entscheidung maßgebend. Hierdurch hat sich das Bistum nicht generell und ohne Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalles stets verbindlich festgelegt und für die Zukunft fest gebunden.

Ein Verstoß gegen die Richtlinie liegt auch sonst nicht vor. Das besondere Gewicht, das die Nr. 2 der Richtlinie dem internen Bewerber einräumt, kann der Mitbewerber durch solche Qualifikationen ausgleichen bzw. überbieten, über die der interne Bewerber nicht verfügt, was das Bistum bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen kann (vgl. hierzu Urteil des erkennenden Gerichts vom 27.11.2014 – M 32/14 Tr.).

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 19.05.2015

Aktenzeichen: KAG Mainz M 40/14 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Bistum

-Kläger -

2. MAV

-Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 08.04.2015 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 08.10.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau Se. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P. wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten MAV versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin Se. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P..

Das Bistum ist Rechtsträger von derzeit zehn Rendanturen an verschiedenen Standorten des Bistums. In der Rendantur P. beabsichtigt es, die Stelle eines Sachbearbeiters/einer Sachbearbeiterin zum 01.08.2014 neu besetzen. Es hat deshalb die Stelle bistumsweit intern im Kirchlichen Amtsblatt vom 01.06.2014 ausgeschrieben (vgl. die Ausschreibung Blatt 11 der Akte). Neben der Bezeichnung der Stelle als Sachbearbeiter/in Buchhaltung ist in der Ausschreibung nur der Stellenumfang mit 100 % genannt, die Eingruppierung in BAT Vc und der Zeitpunkt der Besetzung zum 01.08.2014 angegeben.

Beworben haben sich hierauf Frau M. und Frau L. (interne Bewerberinnen) sowie Frau S. und Frau Se. (externe Bewerberinnen).

Frau L. hat im Juli 2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation in der Rendantur P. erfolgreich abgeschlossen. Sie wurde vom klagenden Bistum ab dem 01.08.2014 befristet bis zum 07.02.2016 als Elternzeitvertretung in der Rendantur P. eingestellt.

Frau M. ist seit August 2012 als Dekanatssekretärin in der Vergütungsgruppe VIb BAT im Bistumsbereich eingestellt. Sie ist eine ausgebildete Speditionskauffrau und hat im Rahmen dieser Ausbildung die Grundlagen der kaufmännischen Buchführung erlernt. Frau M. hat in ihrem Bewerbungsschreiben vom 03.07.2014 unter anderem angegeben:

„... Mein jetziger Arbeitsbereich gefällt mir sehr gut, aber ich würde gerne zusätzlich zu meiner wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden im Dekanatsbüro (dienstags, donnerstags und freitags von 08.00 bis 13.00 Uhr) eine Teilzeitbeschäftigung von 8 bis 10 Stunden aufnehmen. Die Stelle als Sachbearbeiterin in der Buchhaltung der Rendantur würde sich auch aufgrund der örtlichen Nähe anbieten...“

Frau S. ist eine ausgebildete Bankkauffrau mit der Weiterbildung zur Bankfachwirtin. Sie verfügt über eine 14-jährige Berufserfahrung als Bankkauffrau bei Banken in Deutschland und Luxemburg. Zu ihren Aufgaben gehörten dort insbesondere der Bereich Investmentfond, die Nettoinventarwertberechnung, Monats-Ultimoarbeiten sowie Erstellen der Halbjahres- und Jahresberichte. Zuletzt arbeitete sie in einem Großhandelsbetrieb im Bereich Kreditorenbuchhaltung.

Frau Se. ist eine ausgebildete Industriekauffrau, die bereits in der Zeit von 1980 bis 1984 und dann erneut in der Zeit von 1988 bis 2007 in den Rendanturen G. und N. als Sachbearbeiterin gearbeitet hat. Ab dem Jahr 2007 ist sie durchgängig in der Privatwirtschaft, u. a. in den Bereichen Buchhaltung, eingesetzt.

Im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.01.2014 hat der Bischöfliche Generalvikar des Bistums eine Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier veröffentlicht. Diese ist inhaltlich mit der Mitarbeitervertretung abgestimmt. Sie sieht vor, dass zunächst eine Stelle bistumsintern und -weit im Kirchlichen Amtsblatt und im Intranet des Bistums auszuschreiben ist.

Die Nummer 2) dieser Richtlinie lautet:

„Bei der Besetzung von neu geschaffenen oder frei werdenden Stellen sind die internen Bewerbungen bei Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und persönlicher Eignung bevorzugt einzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn gegebenenfalls Qualifikationsmaßnahmen, die in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können, erforderlich sind.“

Das Bistum führte am 04.08.2014 nur mit den beiden externen Bewerberinnen ein Auswahlgespräch. Danach hat es sich entschieden, diese beiden Bewerberinnen mit jeweils 50 % Beschäftigungsumfang einzustellen.

Mit Schreiben vom 20.08.2014 hat es die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und Eingruppierung von Frau Se. beantragt (vgl. Blatt 12, 13 der Akte). Zur Nichtberücksichtigung der internen Bewerberinnen hat es angegeben, die Bewerbung von Frau M. habe aufgrund der gewünschten Arbeitszeit (8 bis 10 Wochenstunden) nicht berücksichtigt werden können, Frau L. verfüge nicht über die notwendige Berufserfahrung und persönliche Eignung.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 03.09.2014 der geplanten Einstellung von Frau Se. widersprochen mit dem Hinweis, die Nichtberücksichtigung der beiden internen Bewerberinnen verstoße gegen die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier vom 16.12.2013. Bei Frau M. liege zudem ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vor.

Nachdem auch ein Einigungsgespräch vom 06.10.2014 ergebnislos verlaufen war, hat die Beklagte mit Schreiben vom 08.10.2014 ihre Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin Se. endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt das Bistum die gerichtliche Ersetzung der versagten Zustimmung durch die MAV.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung handele es sich bei der Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier nicht um eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO-Trier. Auch verschaffe die Richtlinie keinen Einstellungsanspruch der beiden internen Bewerberinnen, weil diese nicht „bevorzugt“ einzusetzen seien. Auf die Einschätzung der persönlichen Eignung der beiden Bewerberinnen habe die MAV keinen Einfluss. Nach dem internen Anforderungsprofil des Bistums für die Besetzung von Stellen in den Rendanturen könnten hierauf nur solche Personen eingestellt werden, die über Berufserfahrung verfügten. Diese Grundvoraussetzung erfüllten die beiden internen Bewerberinnen nicht. Frau Se. sei aufgrund ihrer vieljährigen früheren Tätigkeit als Sachbearbeiterin in zwei Rendanturen gegenüber den beiden internen Bewerberinnen eindeutig qualifizierter. Frau L. fehle die persönliche Eignung und sie erfülle auch nicht die Grundqualifizierungen einer Sachbearbeiter-Stelle, da sie erst unmittelbar vor dem 01.08.2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation abgeschlossen habe. Frau M. habe keine einschlägige Tätigkeit ausgeübt, da sie bisher im kirchlichen Bereich als Pfarr- bzw. Dekanatssekretärin gearbeitet habe. Im Übrigen habe sie sich nur auf eine 8- bis 10-stündige Teilzeittätigkeit beworben, weil sie in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Dienststellenleiter angegeben habe, sie wolle wegen ihrer Kinderbetreuung keine Vollzeitstätigkeit ausüben. Auch verstoße ihre Nichtberücksichtigung nicht gegen § 9 TzBfG, weil die neu zu besetzende

Stelle eingruppierungsmäßig – was unstreitig ist – nicht gleichwertig, sondern höherwertig sei.

Das klagende Bistum beantragt,

die mit Schreiben vom 08.10.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau Se. als Sachbearbeiterin für den Bereich Buchhaltung in der Rendantur P. durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Auswahl der externen Bewerberinnen S. und Se. gegen die Richtlinie über die Stellenausschreibung im Bistum. Soweit die beiden internen Bewerberinnen noch nicht über die genügende Qualifikation verfügten, könnten sie – wie dies in der Vergangenheit auch in anderen Fällen geschehen sei – diese Zeit mit gehobenen Tätigkeiten nachholen. Auch verstoße die Nichtberücksichtigung von Frau M. gegen § 9 TzBfG. Frau M. wäre auch bereit, mehr als 8 bis 10 Stunden zu arbeiten, dies hätte sie auf entsprechende Frage auch in einem Vorstellungsgespräch so erläutert. Dies habe das Bistum vereitelt, weil es – was unstreitig ist – die beiden internen Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch schon gar nicht eingeladen habe.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretung im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 38 Abs. 1 MAVO-Trier, weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin Se. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch

das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO-Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will.

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin Se. ist zu ersetzen, weil die beabsichtigte Einstellung nicht zu beanstanden ist. Bei der Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin hat der Dienstgeber nach Art. 3 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung zu prüfen, ob der Bewerber geeignet und befähigt ist, die zu übertragenden Aufgaben zu erfüllen, dass er der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht wird. Das Mitbestimmungsrecht der MAV ist in diesem Zusammenhang nicht umfassend, die MAV hat insbesondere auf die Auswahl unter mehreren Bewerbern grundsätzlich nur insoweit Einfluss, dass sie der Bewerberauswahl zustimmen muss. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern hat allein der Dienstgeber zu treffen. Nach § 38 Abs. 2 MAVO-Trier kann deshalb die MAV die Zustimmung nur unter den in den dortigen Nummern 1 und 2 genannten Voraussetzungen verweigern. Dies ist u. a. der Fall, wenn die Einstellung gegen eine „kircheneigene Ordnung“ verstößt. Gegen kircheneigene Ordnungen verstößt der Dienstgeber, wenn er gegen rechtmäßig erlassene arbeitsrechtlich bindende Anordnungen handelt. Dies liegt etwa vor, wenn sich der Dienstgeber gegenüber der MAV generell verpflichtet hat, zu besetzende Stellen auszuschreiben (vgl. BAG NZA 2005, 424). Darunter fällt aber nicht nur die generelle Ausschreibungspflicht, sondern es sind auch sonstige allgemeine inhaltliche oder formelle Vorgaben zu beachten, die die Kirche bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen aufgestellt hat. Unter eine solche kircheneigene Ordnung fällt auch die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier vom 16.12.2013, die der Bischöfliche Generalvikar mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt hat. Damit ist sie ordnungsgemäß zustande gekommen und inhaltlich zu beachten. Diese Richtlinie enthält inhaltlich verbindliche Vorgaben bei der Stellenbesetzung, an denen das Bistum seine Ermessensentscheidung bei der Personenauswahl zu orientieren hat und die sein Ermessen begrenzt. Unstreitig hat eine bistumsinterne Ausschreibung vor der Besetzung der fraglichen Stelle stattgefunden. Darüber hinaus schreibt die Richtlinie aber auch verbindlich vor, dass bei der Besetzung von frei werdenden Stellen die internen Bewerbungen bei

- Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und

- persönlicher Eignung

bevorzugt „einzusetzen“ sind. Dies gilt auch dann, wenn ggf. Qualifikationsmaßnahmen in einem angemessenen Zeitraum erst erworben werden können. Die Auswahlrichtlinie schreibt daher vor, dass der interne Bewerber die „Grund-Qualifizierungsanforderungen“ und die „persönliche Eignung“ für die zu besetzende Stelle haben muss. Irgendwelche weitergehenden zusätzlich erforderlichen Qualifikationen für die auszuübende Tätigkeit sind in der hierfür maßgeblichen Stellenausschreibung nicht enthalten. Ein Anforderungsprofil im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle ist in der Stellenausschreibung nicht genannt (vgl. hierzu BAG, 06.05.2014 – 9 AZR 724/12, NZA 2015, 446; BVerwG 08.07.2014 – 2 B 7.14, DÖV 2014, 981). Ein in der Stellenausschreibung nicht kommuniziertes „Internes“-Anforderungsprofil ist bei der Vergabe der Stelle unzulässig. Damit greifen vorliegend auch nur die allgemeinen gesetzlichen Regelungen.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Klage begründet, weil die von der Beklagten erhobenen Einwände gegen die Ermessensentscheidung des Bistums nicht zur Fehlerhaftigkeit der Auswahl führen.

Die neueinzustellende Frau Se. ist eine ausgebildete Industriekauffrau. Sie hat nach ihrer Ausbildung sodann von 1980 bis 1984 und nochmals von 1988 bis 2007 in den Rendanturen G. und N. des Bistums Trier als Sachbearbeiterin gearbeitet. Aufgrund dieser langjährigen einschlägigen Tätigkeit in der Materie der zu besetzenden Stelle kennt sie Tätigkeit und die hierzu erforderlichen Arbeitsabläufe. Im Anschluss daran war sie in der Privatwirtschaft in den Bereichen Personalverwaltung, Lohnbuchhaltung, Rechnungswesen und Buchhaltung tätig. Frau Se. erfüllt daher aufgrund ihrer vieljährigen einschlägigen Tätigkeit und Erfahrung als Sachbearbeiterin in einer Rendantur genau die geforderten Qualifikationsanforderungen. Sie ist für die zu besetzende Stelle deutlich qualifizierter als die gerade ihre Berufsausbildung beendende interne Bewerberin L.. Frau L. hatte erst im Juli 2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation abgeschlossen und war ab dem 01.08.2014 befristet als Elternzeitvertretung als Verwaltungsangestellte in P. eingesetzt. Die neu zu besetzende Stelle sollte auch ab dem 01.08.2014 vergeben werden. Das heißt, die MAV forderte von der Beklagten, sie solle die gerade ihre Ausbildung absolvierte Mitarbeiterin L. schon an deren erstem Arbeitstag nach ihrer Ausbildung als Sachbearbeiterin in der Rendantur P. einsetzen und sie damit sofort befördern. Die Stelle

der Sachbearbeiterin ist nach der Vergütungsgruppe BAT Vc bewertet, wo eigenständige selbständige Leistungen im tariflichen Sinne für diese Vergütungsgruppe gefordert werden. Dass Frau L. hierzu überhaupt im Stand sein soll, dies musste sie als Berufsanfängerin zunächst ausreichend unter Beweis stellen. Die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen im Bistum sieht zwar vor, dass fehlende Qualifikations-„Maßnahmen“ dann unschädlich sind, wenn sie in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können. Vorliegend geht es aber nicht um irgendwelche fehlende Maßnahmen für die Erlangung einer bestimmten Qualifikation, sondern um das völlige Fehlen von einschlägiger Berufserfahrung.

Die Auswahlentscheidung des Bistums ist erst recht nicht fehlerhaft, weil es die weitere interne Bewerberin M. nicht für die vorgesehene Stelle ausgesucht hat. Nach dem Sachvortrag der Parteien hat Frau M. ihre Ausbildung zur Speditionskauffrau Mitte der 1980-er Jahre absolviert. Ab dem Jahre 1988 war sie für rund zwei Jahre in einer Schifffahrtspedition ohne Buchhaltung beschäftigt. Dann war sie – weniger als zwei Jahre – im Bankenbereich tätig und ist seit 1997 als Pfarr- bzw. Dekanatssekretärin ohne buchhalterische Aufgaben im Bistum eingesetzt. Von der Tätigkeit her ist sie daher gegenüber der einzustellenden Mitarbeiterin Se. schon von daher deutlich weniger qualifiziert für die mit selbständigen Leistungen im tariflichen Sinne eingesetzte Sachbearbeiterin in der Rendantur P.. Diese Tätigkeit hat Frau Se. viele Jahre lang schon wahrgenommen gehabt.

Mit der Nichtauswahl von Frau M. hat das Bistum auch nicht gegen § 9 TzBfG verstoßen, weil Frau M. als Dekanatssekretärin seit August 2012 in der Vergütungsgruppe VIb BAT eingruppiert ist, während die Stelle einer Sachbearbeiterin mit der Vergütungsgruppe Vc BAT bewertet wird. § 9 TzBfG gewährt aber – worauf das Bistum zutreffend hinweist – keinen Anspruch auf Beförderung, sondern auf eine Ausweitung der Stundenzahl für eine Tätigkeit innerhalb der innehabenden Vergütungsgruppe (vgl. Erfurter Kommentar/Preis, 15. Aufl., TzBfG § 9 Rz 6). Dem Umstand, dass das Bistum Frau M. zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen hat, um das in ihrem Bewerbungsschreiben weich formulierte Erhöhungsverlangen der Stundenzahl ggf. näher zu eruieren und die Gesamtproblematik mit ihr zu besprechen, kommt daher keine Bedeutung zu. Selbst wenn die Auffassung der Beklagten zutreffen sollte, dass Frau M. bereit gewesen wäre, ihre bisherige Stundenzahl um eine weitere Halbtagestätigkeit zu erhöhen, so hätte sie jedenfalls auch auf

eine erhöhte Stundenzahl bzgl. der zu besetzenden Stelle keinen Anspruch nach § 9 TzBfG, weil es sich bei der neuen Stelle um eine höherwertige Position gehandelt hat.

Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsverhältnis scheidet aus. Selbst wenn das Bistum in bestimmten Fällen dort den Stundenumfang nicht jeweils auf eine volle oder halbe Vollzeitstelle festgelegt hat, liegt darin schon nach dem Sachvortrag der Beklagten kein allgemeiner Handlungsgrundsatz des Bistums bei der Vergabe von Stellen, sondern dort waren Aspekte des Einzelfalles für die jeweilige Entscheidung maßgebend. Hierdurch hat sich das Bistum nicht generell und ohne Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalles stets verbindlich festgelegt und für die Zukunft fest gebunden.

Ein Verstoß gegen die Richtlinie liegt auch sonst nicht vor. Das besondere Gewicht, das die Nr. 2 der Richtlinie dem internen Bewerber einräumt, kann der Mitbewerber durch solche Qualifikationen ausgleichen bzw. überbieten, über die der interne Bewerber nicht verfügt, was das Bistum bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen kann (vgl. hierzu Urteil des erkennenden Gerichts vom 27.11.2014 – M 32/14 Tr.).

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 30.03.2015

Aktenzeichen: KAG Mainz M 37/14 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

- Klägerin -

2. MAV

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2015 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und G. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung der MAV zur befristeten Einstellung der Mitarbeiterin Z. wird ersetzt.**
- 2. Das klagende Bistum wird verpflichtet, die Auslagen der MAV im vorliegenden Verfahren zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten MAV versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin Z. als Jugendbildungsreferentin im Dezernat K..

Das Bistum hat mit Schreiben vom 30.09.2014 die Zustimmung der Beklagten zur befristeten Einstellung der Mitarbeiterin für die Zeit vom 15.10.2014 bis zum 14.10.2016 beantragt. Die Stelle ist im Haushaltsplan des Bistums unbefristet ausgewiesen. Die Beklagte hat die Zustimmung zur befristeten Einstellung verweigert, da nach ihrer Auffassung die sachgrundlose Befristung gegen die §§ 4 und 36 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (im Folgenden: AVO) verstoße. Das Bistum hat sodann die Mitarbeiterin durch vorläufige Regelung im Sinne von § 33 Abs. 5 MAVO eingestellt und seitdem beschäftigt. Nachdem auch ein Einigungsgespräch vom 12.11.2014 ergebnislos geblieben ist, hat das Bistum mit Klageschrift vom 18.11.2014 vorliegend die Ersetzung der versagten Zustimmung beantragt.

In den Jahren 2013 und 2014 wurden im Gesamt-Bistum insgesamt 112 unbefristete Arbeitsverhältnisse begründet. Zudem hat das Bistum 150 Arbeitsverträge befristet mit Sachgrund und 41 Arbeitsverträge befristet ohne Sachgrund abgeschlossen. Im Dezernat K. wurden vom Bistum in diesen beiden Jahren 25 Arbeitsverhältnisse unbefristet, 22 Arbeitsverhältnisse befristet mit Sachgrund und 9 Arbeitsverhältnisse befristet ohne Sachgrund begründet.

Nach Auffassung des klagenden Bistums könnten auch im kirchlichen Bereich Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund unter den Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden. Weder allgemeine Aspekte und schon gar nicht irgendeine Spezialnorm stehe der Zulässigkeit von Befristungen ohne Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen. Das TzBfG gelte auch für den kirchlichen Arbeitgeber. Im Übrigen übersehe die MAV, dass befristete Einstellungen eher zur Begründung von Arbeitsverhältnissen führten.

Das Bistum beantragt,

die Zustimmung zur Einstellung von Frau Z. gem. § 34 MAVO zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, sachgrundlose Befristungen seien im Bereich des Bistums L. nicht zulässig. Die gesetzliche Probezeit von sechs Monaten (§ 4 AVO) werde durch sachgrundlose Befristungen unzulässig auf zwei Jahre hinausgeschoben. § 36 Abs. 6 AVO gewähre den Beschäftigten eine Lebensstellung, Kündigungen sollen daher eine Ausnahme bilden; sachgrundlose Befristungen verstießen gegen das Prinzip der Lebensstellung. Art. 1 Satz 2 der GrundO und § 1 AVO postulierten spezielle kirchliche Grundsätze bei der Begründung und Praktizierung von Arbeitsverhältnissen. Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen trügen gemeinsam dazu bei, den Sendungsauftrag der Kirche zu erfüllen. Die Organisationsstruktur von Einrichtungen verbiete den Abschluss von sachgrundlosen Befristungen im kirchlichen Bereich (Art. 1 Satz 2 GrundO). Die katholische Soziallehre fordere ein wechselseitiges Vertrauen zwischen Dienstgeber und Arbeitnehmer. Nach Nr. 63 der von Papst Benedikt XVI. herausgegebenen Enzyklika „Caritas in veritate“ müsse die Vermehrung von Armut im kirchlichen Bereich verhindert werden durch Gewährung von sicheren Arbeitsplätzen; dem widersprächen sachgrundlose Befristungen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung im Bistum Limburg im Sinne von § 34 Abs. 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO), weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin Z. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will.

Die von der MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung der Mitarbeiterin Z. für die Zeit vom 15.10.2014 bis zum 14.10.2016 ist zu ersetzen, weil die beabsichtigte Einstellung von der MAV mit der gegebenen Begründung nicht verweigert werden kann.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der MAV. Die MAV kann die Zustimmung –soweit vorliegend von Interesse- nur verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Die Regelungen der MAVO stimmen insoweit mit § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) überein. Auch dort ist normiert, dass der Betriebsrat die Zustimmung nur verweigern kann, wenn eine personelle Maßnahme gegen ein Gesetz oder sonstige im Einzelnen aufgeführte Bestimmungen verstößt. Im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG entspricht es ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Betriebsrat die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers wegen Verstoßes gegen eine Norm im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG nur dann verweigern kann, wenn nach dem Zweck der verletzen Norm die geplante Einstellung ganz unterbleiben muss. Hingegen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen kein Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Maßgebend ist vielmehr stets, ob die maßgebliche Norm die Einstellung als solche verbietet. Daraus ist zu schließen, dass die Beanstandung beliebiger Vertragsbedingungen nicht ausreicht. Erforderlich ist

vielmehr, dass der Zweck der verletzten Norm nur verwirklicht werden kann, wenn die personelle Maßnahme in der vorgesehenen Art ganz unterbleibt. Die dem Betriebsrat nach Maßgabe des § 99 BetrVG eingeräumte Zustimmungsverweigerungsmöglichkeit dient in erster Linie dem Schutz kollektiver Interessen der Belegschaft, mittelbar aber auch dem Individualschutz der Arbeitnehmer. Geschützt werden sollen die Betroffenen vor den nachteiligen Folgen personeller Maßnahmen, die sie selbst nicht abschätzen oder vermeiden können. Eine Zustimmungsverweigerung ist danach nicht bei jedem Verstoß gerechtfertigt, sondern erst dann, wenn der Normzweck nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Nach dem Normzweck von § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht die Beschäftigung als solche untersagt, sondern nur die vereinbarte Beendigung durch Zeitablauf. Verstoßen Befristungen gegen die gesetzlichen Vorgaben von § 14 TzBfG, so ist Rechtsfolge nicht die Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses, sondern das Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Ein Normverstoß kann daher nicht dadurch verhindert werden, dass die Einstellung des Arbeitnehmers gänzlich unterbleibt. Vielmehr endet dann das Arbeitsverhältnis trotz der vereinbarten Befristung nicht durch Zeitablauf (vgl. insgesamt BAG v. 28.06.1994 – 1 ABR 59/93, NZA 1995, 387). Hiervon ausgehend ist ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG bei Einstellungen immer dann gegeben, wenn die tatsächliche Beschäftigung durch die Verbotsnorm aus Gründen des kollektiven oder individuellen Arbeitnehmerschutzes gerade insgesamt verhindert werden soll. Diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze gelten in gleicher Weise auch für die insoweit inhaltlich übereinstimmende Norm von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Sollte die Auffassung der MAV zutreffend sein, dass im Bereich der katholischen Kirche sachgrundlose Befristungen wegen Verstoßes gegen übergeordnete Gesichtspunkte unzulässig sein sollen, dann wäre die Rechtsfolge (im Individualverhältnis) das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen dem klagenden Bistum und Frau Z., aber nicht die Existenz eines diesbezüglichen Zustimmungsverweigerungsrechts der MAV gegen die geplante Einstellung. Gegen die Einstellung wegen der Person der Frau Z. als solche richten sich die Einwendungen der Beklagten nicht. Das Gegenteil ist der Fall; sie will deren Arbeitsvertragsbedingungen verbessert wissen. Die MAV ist im arbeitsvertraglichen Sektor nicht die umfassende Interessenvertreterin des einzelnen Arbeitnehmers, sondern

sie hat als Organ der Einrichtung nach Maßgabe der MAVO-Bestimmungen eigene spezifische Aufgaben wahrzunehmen.

Schon von daher ist versagte Zustimmung zu ersetzen.

Die Klage ist aber auch begründet, weil de lege lata im Bereich des Bistums L. sachgrundlose Befristungen im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig sind. Unstreitig handelt es sich bei der Mitarbeiterin Z. um eine neueingestellte Mitarbeiterin, die bis zur gesetzlich zulässigen Höchstdauer von zwei Jahren beschäftigt werden soll. Die Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 TzBfG sind somit erfüllt. Der Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge im Bistumsbereich verstößt entgegen der Ansicht der MAV auch nicht gegen die §§ 4 und 36 AVO. Nach § 4 AVO gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen haben. Schon § 4 Satz 2 AVO lässt eine befristete Beschäftigung von mehr als sechs Monaten zu. Danach können befristete Arbeitsverträge mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 12 Monaten während dieser Zeit ordentlich gekündigt werden. Bei Befristungen besteht somit nach Satz 2 eine Ausnahme von der Grundaussage von Satz 1, wonach die ersten sechs Monate der Beschäftigung kraft gesetzlicher Fiktion als Probezeit „gelten“. Der kirchliche Gesetzgeber hat daher das Problem von über sechs Monate dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen ausdrücklich gesehen und insoweit auch eine einschlägige Norm geschaffen. In § 36 AVO ist die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geregelt. Dabei geht der Gesetzgeber davon aus, dass den Beschäftigten eine „Lebensstellung“ gegeben wird. Dementsprechend bilden „Kündigungen“ eine Ausnahme. Die Umstände, die zu einer Kündigung führen, sind gewissenhaft zu prüfen. Arbeitsverhältnisse dürfen auch von daher nicht leichtfertig gekündigt werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet aber nicht durch eine Kündigung, sondern durch Auslaufen der maximal 24 Monate dauernden sachgrundlosen Befristung. Nur in dieser ersten zeitlichen Phase ist es dem (teilweisen) Schutz des KSchG entzogen. Danach ist es wegen des Lebensstellungsprinzips von § 36 AVO zusätzlich geschützt. Hätte es dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers entsprochen, sachgrundlose Befristungen zu untersagen, so hätte dies in einer Sondernorm der AVO oder zumindest in § 36 AVO normiert werden müssen. Im Übrigen ist dem Gesetzgeber die Problematik der Zulässigkeit von sachgrundlosen Befristungen bereits seit dem Jahre 1985 bekannt, weil damals eine sachgrundlose Befristung erstmals

durch das Beschäftigungsförderungsgesetz normiert worden ist, ohne dass der Gesetzgeber aus den von der MAV geltend gemachten Gründen in der Folgezeit einschlägig aktiv geworden wäre. Nach dem Sachvortrag des Bistums, der von der Beklagten nicht bestritten worden ist und damit als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO) ist davon auszugehen, dass gerade im Bereich des klagenden Bistums sachgrundlose Befristungen - sei es im Bereich des Gesamt-Bistums oder sei es im Bereich des Dezernates K. – weit unterdurchschnittlich vereinbart werden. Sie werden aber praktiziert. Damit ist dieses Phänomen dem Gesetzgeber bekannt, ohne dass er hier legislatorisch im Sinne der Auffassung der Beklagten –oder auf deren Drängen hin- initiativ geworden wäre. Die gleichen Überlegungen sind auch im Hinblick auf die in Art. 1 Satz 2 GrundO bzw. § 1 AVO genannten christlichen Grundsätze bei der Praktizierung von Arbeitsverhältnissen anzustellen. So bestimmt Art. 1 Satz 1 der GrundO, dass alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Die Dienstgemeinschaft ist somit im Sinne einer Wertegemeinschaft zu verstehen, die sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Dienstgeberseite im christlichen Sinne zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet. Nach der GrundO hat der Normgeber diesem umfassenden Gebot gerecht werdend entsprechende Pflichten auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Dies wird zudem verstärkt durch die Regelungen in Nr. 63 der Enzyklika „Caritas in veritate“ von Papst Benedikt XVI.. Danach dürften arbeitsrechtliche Bestimmungen, die das Recht auf persönliche Sicherheit, insbesondere in Bezug auf Planung von Ehe und Familie bewirken, eher zu einer Vermehrung von Armut führen. Diese Aspekte verpflichten den kirchlichen Gesetzgeber, Gesetze in seinem Bereich so zu fassen, dass sie nicht gegen diese Grundsätze verstoßen. Würde sich der kirchliche Gesetzgeber dazu entschließen, sachgrundlose Befristungen entgegen § 14 Abs. 2 TzBfG anders zu regeln, dann hätte er eine breite Palette von gesetzgeberischen Gestaltungsmöglichkeiten, so dass nicht stets –wie von der Beklagten vorliegend letztlich begehrt- ein Totalverdikt in Frage kommen kann.

So fehlt in § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO eine Bestimmung, wie sie in § 99 Abs. 2 Nr. 3 Halbsatz 2 BetrVG enthalten ist. Danach gilt als Nachteil bei einer un-

befristeten Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten. Diesen Zustimmungsverweigerungsgrund hat der Normgeber in § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO nicht aufgenommen. Damit kann auch nicht viel weitergehend davon ausgegangen werden, dass nach dem Willen des Gesetzgebers sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Bereich gänzlich unzulässig sein sollen.

Zum Leitbild der Dienstgemeinschaft gehört nicht nur die religiöse Ausrichtung kirchlicher Mitarbeit auf Arbeitnehmerseite, sondern auch eine organisatorische Gemeinschaft von Dienstgebern und Dienstnehmern im Rechtssinn, die der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags dient (vgl. Art. 1 Satz 2 der GrundO). Daraus hat etwa der Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche in Deutschland (KGH.EKD) hergeleitet, dass der Einsatz von Servicekräften in kirchlichen Krankenhäusern, die Patienten- und Stationsserviceleistungen erbringen aber arbeitsvertraglich in ein anderes Unternehmen eingebunden sind, dem Grundsatz der Einheit der Dienstgemeinschaft widerspricht (KGH.EKD v. 15.04.2013, I-0124/ U29-12; vgl. dazu Mantefeld, ZAT 2015, 8). Die Gründe des Dienstgemeinschaftskonzeptes des KGH.EKD für einen Verstoß von Leiharbeitnehmern oder den Einsatz von Servicekräften eines Werkunternehmers in einem kirchlichen Krankenhaus im unmittelbaren Patientenbereich als Verstoß gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft sind für den Fall der sachgrundlosen Befristung der Mitarbeiterin Z. nicht deckungsgleich oder vergleichbar. Patienten, die sich in ein christliches Krankenhaus begeben, erwarten auch eine gewisse christliche Grundeinstellung des Pflegepersonals bei ihrer Pflege. Ob Frau Z. als Jugendbildungsreferentin unbefristet, befristet mit Sachgrund oder befristet ohne Sachgrund für die Dauer von zwei Jahren eingestellt wird, tangiert allein ihre eigenen individuellen Interessen auf einen schon nach Ablauf von sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG) sicheren und mit einer verlässlichen Zukunftsprognose ausgestatteten Arbeitsplatz. Insoweit unterscheidet sich ihre Situation nicht von solchen Arbeitnehmern, die außerhalb des kirchlichen Bereichs nach § 14 Abs. 2 TzBfG auf zwei Jahre befristet eingestellt werden. Beide befinden sich in gleicher Weise in einem von Unsicherheit geprägten Schwebestadium.

Abschließend will das erkennende Gericht auf Folgendes hinweisen: Die Argumente der beklagten MAV gegen die Zulässigkeit von sachgrundlosen Befristungen im kirchlichen Bereich, insbesondere wegen eines Verstoßes gegen die Grundsätze

der Dienstgemeinschaft, erscheinen durchaus plausibel. Sie beeinträchtigen für die Dauer von bis zu zwei Jahren die gesicherte Zukunftsplanung insbesondere von oftmals jungen Menschen, nicht zuletzt auch bei ihrer Familienplanung. Dies zu beseitigen ist aber –von rechtlichen Sonderfällen abgesehen- nicht Aufgabe des Gerichts, sondern demokratisch legitimiert dazu ist der Gesetzgeber, dem insoweit ein weiter Regelungsbereich eröffnet ist. Das Gericht kann sich nicht ohne weiteres über klare eindeutige gesetzliche Regelungen hinwegsetzen und rechtsschöpferisch zudem nur in einer einzigen Weise aktiv werden. Der Begriff der Dienstgemeinschaft dürfte für das Gericht in erster Linie bei der Ausfüllung von unbestimmten Rechtsbegriffen, in der Regel unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, zum Tragen kommen. Für die Ausfüllung der normativen Wertungen eines unbestimmten Rechtsbegriffs oder etwa als Kriterium für eine vorzunehmende Interessenabwägung mag der Begriff der Dienstgemeinschaft im Einzelfall heranzuziehen sein, aber nicht bei eindeutig klarem gesetzgeberischem Willen. Das Gericht würde ansonsten in dessen legislative Rechtsetzungsbefugnis eingreifen. Nur wenn aus Rechtsgründen ein einziger Weg als allein gangbar übrig bliebe (das völlige Verbot von sachgrundlosen Befristungen im kirchlichen Bereich) müsste von daher die Klage abgewiesen werden. Hiervon ist nicht auszugehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 lit. a KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die Beklagte mit der Revision anfechten.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie voll 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 – 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.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 42/15 Sp -ewVfg-**

16.03.2015

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Klinikum

Antragstellerin,

2. Klinikum

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 16.03.2015 beschlossen:

- 1. Der Antrag der Mitarbeitervertretung vom 12.03.2015 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Antragsgegnerin betreibt ein Verbundkrankenhaus mit den beiden Standorten Z. und L., die etwa 30 Kilometer voneinander entfernt sind. Für die beiden Standorte besteht eine einheitliche Mitarbeitervertretung. Diese wendet sich vorliegend mittels Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen eine für die Dauer von rund sechs Wochen zeitlich befristete Abordnung des Oberarztes L. von Z. nach L.. Herr L. ist Mitglied der MAV. Die Antragsgegnerin hat ihm mit Schreiben vom 11.03.2015 die Abordnung mitgeteilt ohne zuvor die MAV zu beteiligen. Die Antragsgegnerin hat die Abordnung auf einen befristeten Personalmangel bis zum 30.04.2015 gestützt, nachdem die MAV zuvor auch an die Öffentlichkeit getragene Forderungen auf Personalaufstockung zur Aufrechterhaltung einer gesicherten Patientenversorgung gestellt hatte.

Die MAV ist der Auffassung, die zeitlich befristete Abordnung stelle eine Behinderung der Mitarbeitervertretungstätigkeit dar. Auch sei das MAV-Mitglied L. aus persönlichen Gründen nicht imstande, täglich von seinem Wohnort Z. nach L. und zurück zu gelangen.

In der Antragsschrift begehrt die MAV die Feststellung,
dass die Dienstgeberin gegen die §§ 18 und 33 MAVO verstoßen habe, weil sie nicht die vorherige Zustimmung der MAV eingeholt habe. Zudem beantragt sie, der Dienstgeberin die Abordnung zu untersagen.

Die Antragsgegnerin beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Sie macht geltend, der Oberarzt sei in einem persönlichen Gespräch bereits Anfang März 2015 über seine beabsichtigte Abordnung informiert worden. Die rund 6-Wochen befristete Abordnung unterliege nicht der Mitbestimmung der MAV. Die Maßnahme sei auch zur Gewährleistung einer ausreichenden Patientenversorgung er-

forderlich, da erst ab dem 01.05.2015 ein neuer Arzt eingestellt werde. Darüber hinaus hat die Antragsgegnerin zwei eidesstattliche Versicherungen ihres kaufmännischen Direktors D. und des Dienstgebervertreters G. vorgelegt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Antragschrift vom 12.03.2015 und den Erwiderungsschriftsatz der Antragsgegnerin vom 16.03.2015, jeweils nebst Anlagen, Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsanspruch gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer vor, bei der es um die Rechtsfrage geht, ob die MAV bei der zeitlich befristeten Abordnung des Oberarztes L., der gleichzeitig Mitglied der MAV ist, ein Mitbestimmungsrecht hat und zudem diese Maßnahme eine Behinderung der MAV-Tätigkeit darstellt.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet nach § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es an einem Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Der Dienstgeberin ist – entsprechend dem zusätzlichen Leistungsantrag der MAV – die zeitlich befristete Abordnung des Oberarztes L. nicht zu untersagen, weil die Maßnahme weder einen Verstoß gegen § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO noch gegen § 18 Abs. 2 MAVO Speyer darstellt. Für den zusätzlichen Feststellungsantrag fehlt ohnehin ein Verfügungsgrund für eine Eilmaßnahme.

Nach § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO sind Abordnungen nur dann zustimmungspflichtig durch die MAV, wenn sie mehr als drei Monate dauern sollen und zudem eine Abordnung in eine andere „Einrichtung“ vorgenommen wird. Diese Voraussetzung ist vorliegend nicht erfüllt, weil weder die zeitliche Dauer für eine Abordnung erreicht ist, noch eine Abordnung in eine andere „Einrichtung“ im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO vorgenommen werden soll. Eine Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vorliegend ist nicht davon auszugehen, dass Herr L. in eine andere Einrichtung abgeordnet werden soll. Wenngleich der Sachvortrag beider Parteien sich hierzu völlig ausschweigt, muss jedoch davon ausgegangen werden, dass der Rechtsträger vorliegend die beiden Standorte des Klinikums als eine einheitliche Einrichtung im Sinne von § 1a MAVO definiert hat (§ 1a Abs. 2 MAVO). Unstreitig – was dem erkennenden Gericht auch aus zahlreichen anderen Verfahren der Beteiligten bekannt ist – ist für die beiden Standorte eine einheitliche MAV gewählt, so dass vorliegend das Gericht nicht davon ausgehen kann, dass die beiden Standorte jeweils unterschiedliche „Einrichtungen“ im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Speyer darstellen (vgl. § 6 Abs. 1 MAVO, wonach auch für die Bildung der MAV auf den Begriff der Einrichtung abzustellen ist).

Es liegt auch kein Verstoß gegen § 18 MAVO (Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung) vor. Nach der Sondernorm von § 18 Abs. 2 MAVO können Mitglieder der Mitarbeitervertretung gegen ihren Willen in eine andere „Einrichtung“ nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn u. a. die MAV dieser Maßnahme zugestimmt hat. Eine Zustimmung ist vorliegend nicht gegeben. Notwendig hierfür wäre jedoch auch bei § 18 Abs. 2 MAVO, dass das Mitglied der MAV gegen seinen Willen in eine andere „Einrichtung“ im Sinne von § 1a MAVO abgeordnet wird. Zwar enthält § 18 Abs. 2 MAVO nicht die zeitliche Befristung von drei Monaten für eine Abordnung, wie dies in § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO normiert ist. Jedoch wäre auch für § 18 Abs. 2 MAVO Speyer erforderlich, dass die Abordnung

in eine „andere“ Einrichtung vorgenommen werden soll. Daran scheitert es vorliegend, weil – wie oben dargelegt - davon auszugehen ist, dass die beiden Standorte eine einheitliche Einrichtung im genannten Sinne darstellen.

Soweit die antragstellende MAV darüber hinaus pauschal und ohne jegliche Substantiierung die Behauptung aufgestellt hat, die Abordnung stelle eine Behinderung der MAV-Tätigkeit dar, fehlt hierzu jeglicher substantiiertes subsumtionsfähiger Tatsachenvortrag, der zudem auch noch gem. § 920 Abs. 2 ZPO in Verbindung mit § 294 ZPO glaubhaft gemacht worden wäre. Auf den glaubhaft gemachten Tatsachenvortrag der Antragsgegnerin in der Antragserwiderung in ihrem Schriftsatz vom 16.03.2015, wonach dies offensichtlich nicht der Fall ist, braucht das erkennende Gericht nicht abzustellen, weil es Sache der antragstellenden MAV ist, das Gericht vom tatsächlichen Vorliegen einer Behinderung der MAV-Tätigkeit zu überzeugen. Der von der MAV in der Antragschrift vorgelegte Schriftverkehr zwischen den Parteien enthält für eine solche Annahme keine Anhaltspunkte.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 27.11.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 31/14 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV Krankenhaus
- Klägerin und Beteiligte zu 1) -

2. Gesamtmitarbeitervertretung der Trägergesellschaft
- Beklagte und Beteiligte zu 2) -

3. Trägergesellschaft
- Beteiligte zu 3) -

4. Herr B.
- Beteiligter zu 4) -

5. Herr K.
- Beteiligter zu 5) -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 27.11.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die klagenden Parteien streiten vorliegend darüber, ob die Beteiligte zu 1), die örtliche MAV des Krankenhauses B., ihren beiden MAV-Mitgliedern B. und K., den Beteiligten zu 4) und 5), deren Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV (im Folgenden: GMAV), Beteiligte zu 2), rechtswirksam entzogen hat und ob diese beiden Delegierten damit auch nicht mehr den Ausschüssen und dem Vorstand der GMAV angehören.

Die Trägergesellschaft, die Beteiligte zu 3), betreibt als kircheneigener Rechtsträger im Gesundheits- und Sozialwesen derzeit 22 Einrichtungen in den Bereichen Altenhilfe, Jugendhilfe und Krankenhäuser. Der Dienstgeber und alle Mitarbeitervertretungen dieser Einrichtungen haben im Jahre 2005 ihr Einvernehmen gem. § 50 Abs. 1 MAVO-Trier zur Bildung einer GMAV erneut erklärt. In gleichlautenden Dienstvereinbarungen zwischen Dienstgeber und allen Mitarbeitervertretungen haben sie die Mitgliederzahl und Zusammensetzung der GMAV gem. § 50 Abs. 3 Satz 3 MAVO-Trier dergestalt geregelt, dass jede MAV je angefangene 100 wahlberechtigter Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen einen/eine Delegierten/Delegierte in die GMAV entsendet. Danach setzt sich die jetzige GMAV einschließlich der Schwerbehindertenvertretung und der Jugendvertretung aus insgesamt 46 Delegierten zusammen. Von diesen entsendet die Klägerin als größte Einrichtung 11 Delegierte. Die klagende MAV hat auf ihrer konstituierenden Sitzung vom 30.04.2013 aus insgesamt 15 MAV-Mitgliedern die 11 Delegierten für die GMAV ausgewählt (vgl. Blatt 149 der Akte). Darunter befinden sich auch die beiden damals erneut in die MAV gewählten Mitglieder B. und K.. Nach einer bestehenden Geschäftsordnung der GMAV vom 12.05.2010 wählt die GMAV aus ihren Mitgliedern einen Vorstand. Dieser setzt sich aus dem Vorsitzenden, dem Stellvertreter und dem Schriftführer zusammen. Die Amtszeit des Vorstandes beträgt vier Jahre (vgl. im Einzelnen zu dieser Geschäftsordnung Blatt 8 – 12 der Akte).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienstgeberin sind seit dem Jahre 2003 von Gehaltsabsenkungen betroffen. Diese wurden mit Zustimmung der zuständigen Regionalkommission (vgl. § 11 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission) beschlossen, weil die Dienstgeberin, die früher noch mit C. T. e. V. firmierte, durch

kriminelle Handlungen eines damaligen Organs in eine wirtschaftliche Schieflage geraten war. Die Gehaltsabsenkungen dienten dazu, die Dienstgeberin zu erhalten und ihre drohende Insolvenz abzuwenden. Bislang waren die Gehaltsabsenkungen im Rahmen einer Solidargemeinschaft für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägergesellschaft jeweils in gleicher Höhe für alle Einrichtungen jeweils zeitlich befristet durchgeführt worden. Im Jahre 2012 beabsichtigte die Dienstgeberin erneut eine Absenkung der Gehälter. Diese sollten jetzt aber nicht mehr unternehmenseinheitlich in gleicher Höhe ausfallen, sondern sie sollten nach der wirtschaftlichen Ertragskraft der einzelnen Einrichtungen unterschiedlicher Höhe sein. Die zeitlich befristeten erneuten Absenkungen wollte die Dienstgeberin nur mit Zustimmung der GMAV bei der Regionalkommission beantragen. Die Dienstgeberin hat in diesem Zusammenhang die Bediensteten sämtlicher Einrichtungen aufgesucht und auf Personalversammlungen ihre Vorstellungen den jeweiligen Mitarbeitern bekundet. Nachdem nach ursprünglichen Äußerungen die Mitarbeiter des Krankenhauses B. nur mit einer Absenkung in Höhe von 0,7 % bedacht werden sollten, standen später Absenkungen von 2,9 % im Raum. Diese Veränderungen und unterschiedlichen Zahlen blieben auch der Klägerin nicht verborgen. Am 13.08.2014 informierten Vertreter der Dienstgeberin die Mitarbeiter des Krankenhauses über die im Raum stehenden Zahlen. Bereits am Vortag hatte der Vorsitzende der örtlichen MAV des Krankenhauses (der Beteiligte zu 5), der gleichzeitig Delegierter in die GMAV ist und dort das Amt des Schriftführers bekleidet, die Mitglieder der Klägerin zu einer außerordentlichen MAV-Sitzung für den Folgetag eingeladen. Als Tagesordnungspunkt Nr. 1 war in dieser Einladung angegeben:

„Delegierte des Krankenhauses B. in der GMAV • Aussprache und Beschlussfassung“.

Die MAV-Sitzung fand im unmittelbaren Anschluss an die Unterrichtung der Mitarbeiter über die ins Auge gefassten Gehaltsabsenkungen durch die Dienstgeberin statt. Entschuldigt gefehlt haben bei dieser Sitzung drei MAV-Mitglieder. Im Verlaufe der Sitzung wurde unter Leitung der stellvertretenden Vorsitzenden über den Antrag abgestimmt, den beiden entsendeten Delegierten zur GMAV K. und B. deren GMAV-Mandat zu entziehen. Zehn MAV-Mitglieder stimmten für den Antrag, drei Mitglieder stimmten dagegen bei einer Enthaltung. In der Folgezeit widersprach die GMAV der Abberufung, weil nach ihrer Auffassung, ein derartiger Beschluss von der örtlichen MAV aus rechtlichen Gründen nicht gefasst werden könne.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die klagende örtliche MAV des Krankenhauses die Feststellung, dass ihre beiden Delegierten B. und K. deren Delegiertenstatus in der GMAV verloren hätten und damit auch nicht mehr dortigen Ausschüssen und dem Vorstand der GMAV angehörten.

Nach Auffassung der Klägerin habe sie den beiden Delegierten B. und K. in der MAV-Sitzung vom 13.08.2014 wirksam den Delegiertenstatus wegen Vertrauensverlusts entzogen. Sie, die MAV, sei der Meinung, dass beide bewusst und wissentlich Inhalte zur geplanten Vergütungsabsenkung für Mitarbeiter des Krankenhauses der örtlichen MAV vorenthalten hätten. Die Abberufung sei rechtlich jederzeit möglich, da die GMAV keine Amtszeit habe.

Die MAV beantragt,

1. festzustellen, dass Herrn B. und Herrn K. der Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV der Trägergesellschaft rechtswirksam entzogen worden ist.
2. festzustellen, dass mit dem Verlust des Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV der Trägergesellschaft von Herrn B. und Herrn K. diese auch nicht mehr den Ausschüssen und dem Vorstand der Gesamt-MAV der Trägergesellschaft angehören.

Die Gesamt-MAV beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung fehle dem Antrag zu 2) das Rechtsschutzbedürfnis, da die örtliche MAV nicht in ihren eigenen Rechten verletzt sei. Die örtliche MAV könne während ihrer laufenden Amtszeit nicht die Mitgliedschaft der Delegierten wieder rückgängig machen, da die Mitgliedschaft erst durch Ablauf der Amtszeit der örtlichen MAV in der GMAV erlösche. Im Gegensatz etwa zu § 49 BetrVG sähe die MAVO-Trier gerade keine Abberufungsmöglichkeit vor. Zudem lasse die Geschäftsordnung der GMAV eine Abberufung von Vorstandsmitgliedern nicht zu, weil eine örtliche MAV nicht in ihre Geschäftsordnung eingreifen könne.

Am Verfahren haben sich als weitere Beteiligte auch die Dienstgeberin und die beiden betroffenen Mitglieder B. und K. beteiligt. Diese drei Beteiligten beantragen jeweils selbständig, jedoch jeder für sich, die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der Dienstgeberin liege kein ordnungsgemäßer Beschluss über die Abberufung vor. Die klagende MAV habe im Anschluss an die Informationsveranstaltung vom 13.08.2014 ihre Mitglieder zur außerordentlichen Sitzung aufgerufen und unmittelbar danach spontan und ohne ordnungsgemäße Ladung den Beschluss gefasst. Auch bestreite sie, dass zwei Ersatzmitglieder eingeladen gewesen seien. Zudem sei der Beschluss auch materiell unwirksam, weil die MAVO keine Abberufung von Delegierten vorsehe. Die §§ 20, 50 MAVO-Trier enthielten eine abschließende Regelung über die Fälle eines Amtsverlustes, keiner davon sei gegeben. Die Abberufung der beiden Delegierten sei zudem offensichtlich willkürlich, weil es hierfür keinerlei sachlichen Gründe gebe. Zudem handle die Klägerin widersprüchlich, indem sie sich darauf berufe, es fehle ihr das Vertrauen zu den beiden Mitgliedern für die Mitgliedschaft in der GMAV, gleichzeitig jedoch ausdrücklich betone, dass dieses Vertrauen bezüglich deren Mitgliedschaft in der örtlichen MAV gegeben sei. Die Klägerin übersehe, dass die GMAV eigenständige Mitbestimmungsrechte habe mit eigenen Aufgabenstellungen, in die die örtliche MAV nicht hineinregieren könne durch willkürliche Abberufungen von Delegierten. Zudem sei zu differenzieren zwischen dem Verlust der Mitgliedschaft in der GMAV und der Mitgliedschaft im Vorstand.

Die beiden Beteiligten K. und B. bestreiten, vor dem 13.08.2014 Kenntnisse über konkrete Zahlen von Gehaltsabsenkungen gehabt zu haben. Der Beteiligte zu 4) trägt vor, in seiner Eigenschaft als stellvertretender Vorsitzender der GMAV habe er teilweise an Informationsveranstaltungen in anderen Einrichtungen teilgenommen. Dort seien in seiner Anwesenheit, soweit er mitbekommen habe, bezüglich des Krankenhauses B. keine Zahlen zur beabsichtigten Gehaltsabsenkung genannt worden.

Der Beteiligte zu 5) macht geltend, er sei im Zeitraum der Informationsreisen der Dienstgeberin zu den einzelnen Einrichtungen in Urlaub gewesen und habe erst

später, dazu noch von einem MAV-Mitglied der Klägerin, von veränderten Absen-
kungszahlen Kenntnis erhalten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von
den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegen-
stand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Be-
zug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Feststellungsklagen sind zulässig aber unbegründet.

1.) Die Klägerin kann sich vorliegend auch mittels Feststellungsanträgen auf ihre
Rechtsauffassung berufen, dass die beiden Delegierten B. und K. ihren Delegier-
tenstatus rechtswirksam durch die Klägerin entzogen bekommen haben und dass
diese nicht mehr Mitglieder in Ausschüssen und im Vorstand der GMAV seien. Für
den Antrag zu 2) besteht auch ein eigenständiges Feststellungsinteresse im Sinne
von § 256 Abs. 1 ZPO. Dieses Feststellungsinteresse fehlt nicht etwa deshalb, weil
durch den Antrag zu 2) letztlich nur allgemeine Folgen festgestellt werden sollen,
die bereits Gegenstand des Antrages zu 1) sind. Die Beteiligten zu 2) bis 5) sind der
Auffassung, dass selbst bei einem wirksamen Entzug des Delegiertenstatus der
beiden fraglichen Mitarbeiter diese nicht ihre Aufgaben und Funktionen als Vor-
standsmitglieder der GMAV verlieren können, weil die örtliche MAV insoweit keine
Befugnis habe, in den Geschäftsbetrieb der GMAV unmittelbar oder mittelbar Ein-
fluss zu nehmen. Damit wäre auch die Rechtsfrage bezüglich des Antrages zu 2)
losgelöst von der maßgeblichen Rechtsfrage des Antrages zu 1) zu entscheiden,
falls das erkennende Gericht zum Ergebnis kommen sollte, dass der Delegierten-
status den beiden Mitgliedern wirksam entzogen worden ist, sie aber dann trotzdem
ihre Vorstandsämter behalten sollten. Von daher besteht auch ein eigenständiges
Feststellungsinteresse für den Antrag zu 2), weil nach den Vorstellungen der Par-
teien denkbar sein soll, dass beide Anträge unterschiedlich in der Sache begründet
sein könnten.

2.) In der Sache ist der Antrag zu 1) ist jedoch unbegründet, weil die Klägerin ihren beiden Mitgliedern B. und K. rechtlich unwirksam deren Delegiertenstatus entzogen hat. Erweist sich dieser Antrag als unbegründet, dann ist automatisch auch der Antrag zu 2) unbegründet.

Die Klägerin hat auf ihrer außerordentlichen Sitzung vom 13.08.2014 den Delegiertenstatus der von ihr entsendeten MAV-Mitglieder B. und K. nicht wirksam entzogen, weil der Entziehungsbeschluss sowohl aus formellen als auch aus materiellen Gründen rechtsunwirksam ist.

Die Klägerin hat auf ihrer konstituierenden Sitzung vom 30.04.2013 (Blatt 146 bis 151 der Akte) beschlossen, neben 9 weiteren Delegierten auch die erneut in die MAV gewählten Mitglieder B. und K. als Delegierte in die GMAV zu entsenden. Dieser Beschluss war möglich, nachdem zuvor durch Dienstvereinbarung mit der Dienstgeberin die Mitgliederzahl und Zusammensetzung der GMAV abweichend von der gesetzlichen Regelung in § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier festgesetzt worden war (vgl. § 50 Abs. 3 Satz 3 MAVO-Trier).

Die GMAV ist nach ihrer Errichtung aufgrund der gesetzlichen Konstruktion eine Dauereinrichtung mit wechselnder Mitgliedschaft. Sie hat keine Amtszeit, insbesondere ist ihre Amtszeit nicht an die Amtszeit der einzelnen örtlichen Mitarbeitervertretungen gekoppelt. Dies folgt aus dem Entsendungsprinzip des § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier. Danach „entsendet“ jede MAV (mindestens) ein Mitglied in die GMAV. Da im Gesetz das Entsendungsprinzip normiert ist, folgt daraus, dass die Delegation in die GMAV nicht unbegrenzt und unbeschränkt ist. Insbesondere zu Beginn der Amtszeit einer neu gewählten MAV hat sie – wie dies auch im Streitfall geschehen ist – frei darüber zu befinden, welche Person/Personen aus diesem Gremium in Zukunft Mitglied in der GMAV sein soll(en). Weder in § 50 Abs. 3 noch in einer sonstigen Bestimmung der MAVO-Trier ist eine Regelung enthalten – wie z. B. für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes in § 49 BetrVG -, dass die entsandten Mitglieder von der örtlichen MAV auch wieder abberufen werden können. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber der MAVO-Trier eine Abberufungsmöglichkeit bei Schaffung der MAVO im Jahre 2004 bewusst und gewollt nicht in das Gesetz aufgenommen hat, da zum damaligen Zeitpunkt die Abberufungsmöglichkeit in § 49 BetrVG bereits schon viele Jahre lang gesetzlich im BetrVG verankert war.

Trotz dieser fehlenden Regelungsmöglichkeit kann nicht davon ausgegangen werden, dass es dem gesetzgeberischen Willen der MAVO-Trier entsprochen hat, die Mitgliedschaft in der GMAV zeitlich unlimitiert bis zum Ausscheiden aus der örtlichen MAV zu schaffen. Wäre dies der Fall, könnte eine neugewählte MAV im Übrigen zu Beginn ihrer Amtsperiode auch keine neu zu wählenden Mitglieder entsenden, sondern nur ausscheidende durch neue Delegierte ersetzen. Dies widerspricht dem gesetzlichen Entsendungsprinzip. Daher ist davon auszugehen, dass auch innerhalb einer Wahlperiode die MAV ihr entsandtes Mitglied durch ein anderes ersetzen kann (ebenso: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 24 Rz 24; Hammerl im Freiburger Kommentar, MAVO, § 24 Rz 14). Trotzdem ist dieses Recht zur Rücknahme der Entsendung kein völlig freier Rechtsgestaltungsakt, der etwa nur einer Willkürkontrolle unterzogen werden kann. Dass sich etwa die örtliche MAV insoweit in einem rechtsfreien Raum bewegen könnte - so wie die Klägerin dies im Verhandlungstermin wohl gemeint hat -, dafür bietet weder der Wortlaut noch die Systematik von § 50 MAVO-Trier irgendeinen Anhaltspunkt. Im Rahmen der gesetzlich normierten Abberufungsmöglichkeit von § 49 BetrVG ist auch diese gesetzliche Option des Betriebsrats nicht etwa nur einer Willkürkontrolle zu unterziehen. Vielmehr liegt auch die Abberufung im Rahmen von § 49 BetrVG im pflichtgemäßen Ermessen des örtlichen Betriebsrats (vgl. Hess/Schlochauer, BetrVG, 8. Aufl., § 49 Rz 14; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 11. Aufl., § 49 Rz 9). Was für § 49 BetrVG gilt, hat im Rahmen von § 50 MAVO-Trier, der keine Abberufungsmöglichkeit normiert, dann erst recht zu gelten. Diese Sichtweise entspricht auch einer rechtsstaatlich gebotenen Kontrollmöglichkeit des MAV-Handelns nach Art. 19 GG. Eine rechtliche Überprüfbarkeit muss im einfachen Gesetz nicht ausdrücklich angeordnet sein, sondern ergibt sich bereits aus der Gerichtsschutzgarantie des Grundgesetzes. Weder der staatliche Gesetzgeber noch die Tarifvertragsparteien können sich im Rahmen ihrer Rechtssetzung außerhalb unserer geltenden Rechtsordnung bewegen, sondern haben bei einem unterschiedlich großen Gestaltungsfreiraum im Übrigen zumindest die verfassungsmäßigen Gesetze zu wahren. Dass ausgerechnet ein MAV-Handeln keinem gesetzlichen Überprüfungsrahmen unterliegen soll, ergibt sich weder aus den Bestimmungen der MAVO, noch dürften solche Gesetze – auch im kirchlichen Raum – wegen Verfassungsverstoßes, also gegen höherrangige

ges Recht, nicht zulässig sein. Eine andere Frage ist die, welcher freie Gestaltungsspielraum einem Rechtssubjekt jeweils bei Ermessensentscheidungen eingeräumt ist, der auch von dem Gericht zu respektieren ist.

Ist mit der Klägerin davon auszugehen, dass auch das Schweigen des Gesetzes in § 50 Abs. 3 MAVO-Trier eine Rückgängigmachung der Entsendung innerhalb einer Wahlperiode nicht verbietet, so bedarf die Rückgängigmachung eines Beschlusses des örtlichen Betriebsrates. Dabei kann vorliegend dahin gestellt bleiben, ob für einen solchen Beschluss ein bestimmtes Quorum von 2/3 der Mitglieder erforderlich ist, weil jedenfalls 10 von 13 abstimmenden Mitgliedern für die Rückgängigmachung votiert haben. Jedenfalls bedarf es eines ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschlusses, was vorliegend nicht der Fall ist. Nach § 21 Abs. 3 MAVO-Trier lädt der Vorsitzende oder bei Verhinderung seine Stellvertreterin die Mitglieder der MAV unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein. Im Streitfalle hat der Vorsitzende am 12.08.2014 zu einer außerordentlichen MAV-Sitzung eingeladen unter Mitteilung des Tagesordnungspunktes 1 „Delegierte des Krankenhauses B. in die GMAV • Aussprache und Beschlussfassung“. Das reichte für eine Abberufung von zwei von insgesamt elf Delegierten nicht aus. Die Teilnehmer an der MAV-Sitzung müssen sich anhand der mitgeteilten Tagesordnungspunkte auf die zu erörternden Themen vorbereiten können. Deshalb ist ihnen rechtzeitig vor der Sitzung die Tagesordnung zuzuleiten. Die Tagesordnung muss so formuliert sein, dass jeder Teilnehmer über die zur Behandlung anstehenden Fragen im Bilde ist. Hierbei geht es um die Sicherstellung einer Beschlussfassung der MAV, die mit ausreichender Vorbereitung zustande gekommen ist (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O. § 14 Rzn. 34 ff). Ob dies der Fall ist, entscheiden die Umstände des Einzelfalles. Die Klägerin hat auf ihrer außerordentlichen Sitzung vom 13.08.2014 nicht etwa sämtliche zuvor entsendete Mitglieder abberufen, sondern von elf Delegierten lediglich zwei. Bei einem derart einschneidenden wichtigen Schritt – immerhin hat die Klägerin deshalb eine außerordentliche Sitzung einberufen – müssen sämtliche Beteiligte auch Klarheit haben, welche konkreten Maßnahmen dort beschlossen werden und welche Personen betroffen sein sollen. Jedes einzelne Mitglied muss die Möglichkeit haben, sich ausreichend auf eine Tagesordnung einzustellen und gegebenenfalls sich hierauf auch rechtlich vorzubereiten. Wenn die Klägerin aber von elf Delegierten lediglich zwei abberufen hat und auch im Vorfeld keine konkreten Tatsachen bekannt waren,

welche Personen aus welchen konkreten Gründen überhaupt abberufen werden sollen – solche konkreten Fakten hat die Klägerin im Übrigen noch nicht einmal im vorliegenden Verfahren vorzutragen vermocht -, dann können sich auch nicht alle Mitglieder der MAV ausreichend in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht vorbereiten, sondern es werden von ihnen in der Sitzung ad-hoc-Entscheidungen verlangt mit weitreichender Konsequenz. Je wichtiger und rechtlich komplexer ein zu fassender Beschluss ist, desto präziser müssen auch die Angaben in der Tagesordnung zu einem solchen Tagesordnungspunkt sein, damit sich jedes Mitglied und nicht nur Eingeweihte ausreichend auf die Sitzung vorbereiten kann. Damit ist auch der Beschluss über die Rückgängigmachung der Entsendung vom 13.08.2014 nicht formell ordnungsgemäß zustande gekommen.

Der Beschluss ist auch materiell rechtsunwirksam, weil ermessensfehlerhaft. Eine Ermessensüberschreitung durch die MAV liegt nicht nur vor, wenn die Entscheidung, also das Ergebnis des Beschlusses, die Grenzen des Ermessens überschreitet, weil etwa das Gesetz eine solche Entscheidung rechtlich nicht zulässt, sondern auch dann, wenn die Entscheidung selbst in die Rechtstellung der einzelnen MAV-Mitglieder in einer Weise eingreift, für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt. Die Frage, ob die Klägerin die ihr gezogenen Grenzen des Ermessens eingehalten hat, ist eine Rechtsfrage, die deshalb uneingeschränkt gerichtlich überprüft werden kann. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin unterstellen würde, dass ihr als Organ der Mitbestimmung bei dem Entzug des Delegiertenstatus überhaupt ein vom Gericht zu respektierender Entscheidungsspielraum normativ zugewiesen wäre, so hat sie jedenfalls selbst bei Zubilligung sogar eines weiten Gestaltungsspielraums die auch hierbei bestehenden Grenzen eindeutig überschritten. Die Klägerin hat vorliegend keinerlei Tatsachen angegeben, weshalb sie gerade die beiden entsendeten Mitglieder B. und K. abberufen hat. Soweit die Klägerin in der mündlichen Verhandlung angeführt hat, die Mehrheit ihrer Mitglieder hatten das „Gefühl“, die beiden entsendeten Delegierten würden nicht die Interessen der örtlichen MAV vertreten, ist diese Haltung aus mehrfachen Gründen rechtlich unhaltbar. Zunächst einmal hat die Klägerin ihre Ermessensentscheidung auf das Vorliegen von konkret nachgewiesenen Fakten und nicht nur mit „Gefühlen“ zu belegen. Wäre die Auffassung der Klägerin zutreffend, dann müsste ein Gericht bereits einem Klagebegehren stattgeben, wenn ein Kläger lediglich angibt, er habe das Gefühl rechtmäßig

gehandelt zu haben. Darüber hinaus übersieht die Klägerin, dass die Mitglieder der GMAV kein imperatives Mandat durch die sie entsendenden örtlichen Mitarbeitervertretungen innehaben. Die GMAV wirkt nach § 50 Abs. 4 Satz 1 MAVO-Trier in Angelegenheiten mit, die Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen. Damit soll erreicht werden, dass eine für die Mitarbeiter verschiedener oder aller Dienststellen eines und desselben Dienstgebers erforderliche Maßnahme einheitlich geregelt wird. Die GMAV ist damit mit einem eigenständigen Aufgabenkreis betraut. Die GMAV ist zwar den örtlichen Mitarbeitervertretungen nicht übergeordnet, aber auch nicht untergeordnet. Beide wirken jeweils eigenständig bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben mit. Eine solche eigenständige Aufgabe könnte sich für die GMAV nach Meinung aller Beteiligten aus § 11 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ergeben im Zusammenhang mit dem Antragsrecht bei der jeweiligen Regionalkommission auf Festsetzung von unterschiedlichen Vergütungen. Ob bei einer intendierten einrichtungsunterschiedlichen Vergütungsabsenkung eine solches Antragsrecht nach § 11 Abs. 1 der vorgenannten Ordnung überhaupt der GMAV und nicht jeweils den örtlichen MAVen zusteht, kann vorliegend dahingestellt bleiben. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin von einer Zuständigkeit der GMAV ausgehen sollte, hat sie keinerlei Tatsachen vorgetragen, die ihr Abberufungshandeln auch nur im Ansatz rechtfertigen könnte. Abgesehen davon haben sowohl der Beteiligte K., der zudem im fraglichen Zeitraum in Urlaub war, als auch der Beteiligte B. stets erklärt, bei ihrem Abstimmungsverhalten innerhalb der GMAV sich an Beschlüsse der sie entsendenden Klägerin zu halten. Weshalb in dieser Situation die Klägerin gerade zwei von elf Delegierten abberufen will, erschließt sich für das erkennende Gericht noch nicht auch nur ansatzweise. Ein mögliches Antragsrecht nach § 11 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission steht im Übrigen dem Gesamtgremium der GMAV und nicht etwa nur dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden (das ist der Beteiligte B.) und dem Schriftführer (das ist der Beteiligte K.) zu. Sie haben insoweit nur eine Stimme wie jedes andere GMAV-Mitglied auch. Zudem übersieht die Klägerin, dass es die Pflicht eines jeden Mitglieds der GMAV ist, eigenständig und eigenverantwortlich zu prüfen, ob und wie es seine Mitwirkungsrechte ausübt. Nur wenn es in diesem Zusammenhang zu Pflichtverletzungen kommt, kann sich vorliegend für die örtliche MAV die Frage stellen, ob sie ein entsandtes Mitglied wegen Verletzung seiner Amtspflichten wieder abberuft.

Damit erweist sich der Abberufungsbeschluss vom 13.08.2014 auch als grob ermessensfehlerhaft.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Selbst wenn sich im laufenden Verfahren Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung gestellt haben sollten, so waren sie jedoch nicht entscheidungserheblich.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 27.11.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 32/14 Tr

U R T E I L

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Bistum

- Kläger -

2. MAV

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 27.11.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 08.08.2014 von der MAV verweigerte Zustimmung zur Einstellung von Frau D. als Rendantin in der Rendantur P. wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der MAV versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin D. als Rendantin in der Rendantur P..

Das Bistum ist Rechtsträger von derzeit zehn Rendanturen in den unterschiedlichen Standorten des Bistums. In der Rendantur P. beabsichtigt es, die Stelle einer Rendantin/eines Rendanten wegen Erreichens der Regelaltersgrenze des bisherigen Stelleninhabers zum 01.11.2014 neu zu besetzen. Es hat deshalb die Stelle bistumswweit intern ausgeschrieben (vgl. die Ausschreibung Blatt 9 der Akte). In einem Dienstgespräch vom 10.12.2013 teilte die Vertreterin der Dienstgeberseite mit, das Bistum strebe eine gute Mischung von Kenntnissen des Bistums verbunden mit Berufserfahrung an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlichen Vorgesetzten an. Daran fehle es, wenn jemand seine Dienststelle noch nie verlassen habe und sich dort auf eine Rendantenstelle bewerbe.

Auf die Ausschreibung im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.04.2014 haben sich der interne Mitarbeiter Herr L. und als externe Bewerberin Frau D. beworben. Herr L. hat in der Zeit vom 01.08.2005 bis zum 30.05.2008 in der Rendantur P. eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation absolviert. Danach war er zunächst in dieser Rendantur als Verwaltungsangestellter und sodann als Sachbearbeiter eingesetzt. In der Zeit von Oktober 2011 bis zum Januar 2013 hat er erfolgreich eine Weiterbildung zum „Wirtschaftsfachwirt IHK“ betrieben.

Frau D. absolvierte eine dreijährige Ausbildung zur Bürokauffrau und sodann von März 2004 bis August 2007 eine Weiterbildung zur „Betriebswirtin VWA“. Anschließend bildete sie sich für die Dauer von etwa eineinhalb Jahren fort zur Bilanzbuchhalterin. Während dieser gesamten Zeit war sie in der Verwaltung der Verbandsgemeinde O. in J. eingesetzt.

Im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.01.2014 hat der Bischöfliche Generalvikar des Bistums eine Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums T. veröffentlicht. Diese ist inhaltlich

abgestimmt mit der Mitarbeitervertretung. Sie sieht vor, dass zunächst eine Stelle bistumsintern und -weit im Kirchlichen Amtsblatt und im Intranet des Bistums ausgeschrieben ist. Die Nummer 2) dieser Richtlinie lautet:

„Bei der Besetzung von neu geschaffenen oder frei werdenden Stellen sind die internen Bewerbungen bei Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und persönlicher Eignung bevorzugt einzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn gegebenenfalls Qualifikationsmaßnahmen, die in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können, erforderlich sind.“

Das Bistum hat mit Schreiben vom 11.07.2014 die Zustimmung der beklagten MAV zur Einstellung der Bewerberin D. beantragt. Als Begründung für die Auswahl der Bewerberin D. hat das Bistum unter anderem angegeben: „...Aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung sollten Mitarbeiter, die in der jeweiligen Rendantur ihre Ausbildung absolviert haben, zunächst in einer anderen Rendantur Berufserfahrung sammeln oder von vornherein eine Tätigkeit in einer anderen Rendantur anstreben. Diese Entscheidung wurde aus personalentwicklerischen Gründen getroffen...“

Die MAV hat mit Schreiben vom 24.07.2014 der Einstellung von Frau D. widersprochen, insbesondere mit dem Hinweis, diese Einstellung verstoße gegen die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen. Danach sei der interne Stellenbewerber L. bevorzugt einzustellen, da er die Voraussetzungen der Richtlinie erfülle. Nachdem auch ein Einigungsgespräch zwischen den Parteien erfolglos verlaufen ist, hat die MAV mit Schreiben vom 08.08.2014 ihre Zustimmung zur Einstellung der Bewerberin D. endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt das Bistum die gerichtliche Ersetzung der ver-sagten Zustimmung durch die MAV.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung handele es sich bei der Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums T. nicht um eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO-Trier. Eine bloße „Richtlinie“ erfülle diese Voraussetzung nicht. Zudem verschaffe die Richtlinie auch keinen Einstellungsanspruch des Mitarbeiters L., weil dieser nicht „bevorzugt“ einzusetzen sei. Mit der Schaffung dieser Richtlinie sei der Ermessensspielraum des

Dienstgebers bei der Bewerberauswahl nicht eingeschränkt worden. Den Mitarbeitervertretungen sollten im personalplanerischen und -entwicklerischen Bereich keine erweiterten Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden. Auf die Einschätzung der persönlichen Eignung der einzelnen Bewerber habe die MAV keinen Einfluss. Nach dem Anforderungsprofil des Bistums für die Besetzung von Rendantenstellen könnten hierauf nur solche Personen eingestellt werden, die über Berufserfahrung außerhalb der Rendantur, in der sie eingesetzt werden sollen, verfügen. Diese Grundvoraussetzung erfülle Herr L. nicht, da er sowohl seine Berufsausbildung als auch seine spätere Tätigkeit ausschließlich in der Rendatur P. verrichtet habe. Für die jetzige Stellenbesetzung komme eine vorübergehende Abordnung auch nicht in Betracht, weil das Bistum sich hier einen etwa zweijährigen Zeitraum vorstelle. Solange könne die Stelle nicht unbesetzt bleiben. Diese Praxis sei Herr L. auch bekannt, weil er anlässlich einer früheren Bewerbung als Rendant in P. in einem Personalgespräch darüber informiert worden sein, dass er nach der bistumseigenen Vorgabe zunächst in einer anderen Rendantur eingesetzt werden müsse. Eine solche örtliche Umsetzung habe Herr L. damals ausdrücklich abgelehnt.

Das klagende Bistum beantragt,

die mit Schreiben vom 08.08.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau D. als Rendantin in der Rendantur P. durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Auswahl der Bewerberin D. gegen die Richtlinie über die Stellenausschreibung im Bistum. Eine Abordnung sei in der Richtlinie nicht erwähnt, auch führe sie zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung von internen Bewerbern. Zudem sei eine Zeitdauer von zwei Jahren für die Abordnung unangemessen. Frau D. sei bisher auch nur in einer Dienststelle, und zwar bei der Verbandsgemeinde eingesetzt gewesen und habe auch keine weitere einschlägige Erfahrung auf anderen Dienststellen sammeln können.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretung im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 38 Abs. 1 MAVO-Trier, weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin D. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO-Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will.

Die von der MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin D. ist zu ersetzen, weil die beabsichtigte Einstellung im Ergebnis zutreffend nicht zu beanstanden ist. Bei der Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin hat der Dienstgeber nach Art. 3 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung zu prüfen, ob der Bewerber geeignet und befähigt ist, die zu übertragenden Aufgaben zu erfüllen, dass er der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht wird. Das Mitbestimmungsrecht der MAV ist in diesem Zusammenhang nicht umfassend, die MAV hat insbesondere auf die Auswahl unter mehreren Bewerbern grundsätzlich nicht solch einen Einfluss, dass sie der Bewerberauswahl zustimmen muss. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern hat allein der Dienstgeber zu treffen. Nach § 38 Abs. 2 MAVO-Trier kann deshalb die MAV die Zustimmung nur unter den in den dortigen Nummern 1 und 2 genannten Voraussetzungen verweigern. Dies ist u. a. der Fall, wenn die Einstellung gegen eine „kircheneigene Ordnung“ verstößt. Ein sonstiger Zustimmungsverweigerungsgrund scheidet vorliegend offensichtlich aus. Gegen kircheneigene Ordnungen verstößt der Dienstgeber, wenn er gegen rechtmäßig erlassene arbeitsrechtlich bindende Anordnungen handelt. Dies ist etwa der Fall, wenn sich der Dienstgeber gegenüber der MAV generell

verpflichtet hat, zu besetzende Stellen auszuschreiben (vgl. BAG NZA 2005, 424). Darunter fällt aber nicht nur die generelle Ausschreibungspflicht, sondern es sind auch sonstige allgemeine Vorgaben zu beachten, die die Kirche bei der Ausschreibung von Stellen aufgestellt hat. Unter eine solche kircheneigene Ordnung fällt auch die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums T. vom 16.12.2013, die der Bischöfliche Generalvikar mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt hat. Damit ist sie ordnungsgemäß zustande gekommen und inhaltlich zu beachten. Diese Richtlinie enthält inhaltlich verbindliche Vorgaben bei der Stellenbesetzung, an denen er seine Ermessensentscheidung zu orientieren hat und die sein Ermessen begrenzt. Unstreitig hat eine bistumsinterne Ausschreibung vor der Besetzung der fraglichen Stelle stattgefunden. Darüber hinaus schreibt die Richtlinie aber auch verbindlich vor, dass bei der Besetzung von frei werdenden Stellen die internen Bewerbungen bei

- Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und
- persönlicher Eignung

bevorzugt „einzusetzen“ sind. Dies gilt auch dann, wenn ggf. Qualifikationsmaßnahmen in einem angemessenen Zeitraum erst erworben werden können. Die Auswahlrichtlinie schreibt daher vor, dass der interne Bewerber die „Grund-Qualifikationsanforderungen“ und die „persönliche Eignung“ für die Rendantenstelle haben muss. Über diese Voraussetzungen verfügt auch Herr L.. Er hat eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation erfolgreich absolviert, hat für die Dauer von rd. 16 Monaten die Weiterbildung „Wirtschaftsfachwirt IHK“ zusätzlich erworben und hat sachbearbeitende Tätigkeiten in der Rendantur P. verrichtet. Die Richtlinie schreibt insoweit ausdrücklich nur vor, dass der interne Bewerber die „Grund“-Qualifikationsanforderungen erfüllen muss. Zu zusätzlichen Qualifikationsanforderungen enthält die Richtlinie gerade keine entsprechenden Vorgaben. Dass Herr L. die „Grund“-Qualifikationsanforderungen nicht erfüllen soll oder „persönlich“ nicht geeignet im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Satz 2 Grundordnung sein soll, hat das Bistum selbst nicht behauptet. Soweit es im Streitfalle geltend macht, nach dem Anforderungsprofil müsse der Bewerber zudem über einen Einsatz in einer oder mehreren anderen Dienststellen verfügen, hat dieses Anforderungsprofil weder in der Stellenausschreibung einen Ansatz gefunden noch hebt die Richtlinie auf diese Zusatzqualifikation ab. Zwar kann das Bistum aus personalentwicklerischen Gründen eine der-

artige zusätzliche Qualifikation fordern, dann muss diese Vorgabe aber auch umfassend umgesetzt werden. Hierzu gehört nicht nur, dass man dies nur in internen Gesprächen erwähnt oder sich dies nur vorbehält und/oder sich im Bedarfsfalle bei einer Personalmaßnahme –dann auch noch dem Einzelfall anpassend- hierauf bezieht, sondern diese zusätzliche Qualifikationsanforderung muss auch bistumsintern in einer Weise unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte der MAV nach § 31 Abs. 1 MAVO-Trier so umfassend umgesetzt werden, dass stets die Chancengleichheit der internen Bewerber gewahrt bleibt. Zur Gewährleistung einer Chancengleichheit gehört als Minimum, dass jeder potentielle Bewerber frühzeitig und so umfassend vom Bistum über sämtliche hierzu aufgestellten Voraussetzungen aufgeklärt wird, dass er seine persönlichen Lebensumstände und seine beruflichen Ambitionen in einer Rendantur angemessen daran orientieren kann. Qualifikationsanforderungen, die aus der Sicht eines internen Bewerbers ihm mehr oder weniger überraschend im Vorstellungsvorgang erstmals näher präsentiert werden, können nicht auswahlscheidend sein. Sie können das Auswahlermessen des Dienstgebers nicht maßgeblich beeinflussen.

Im Streitfalle ist die Klage trotzdem begründet. Es besteht die Besonderheit, dass das Bistum anlässlich einer früheren Bewerbung um eine Rendantenstelle durch den Bewerber L. diesem bereits diese zusätzliche Qualifikation mitgeteilt hat und Herr L. eine Umsetzung auf eine andere Stelle außerhalb von P. abgelehnt hat. Er hat sich auch in der Folgezeit in Kenntnis dieser personalentwicklerischen Voraussetzung nicht um eine örtliche Umsetzung bemüht. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten auch im Streitfalle auf diese zusätzliche Qualifikationsvoraussetzung nicht abstellt, ist die Klage trotzdem begründet. Letztlich ist streitentscheidend, dass die Richtlinie nicht vorschreibt, dass beim Erfüllen der Grund-Qualifikationsvoraussetzungen und der persönlichen Eignung der interne Bewerber quasi automatisch einen Einstellungsanspruch erwirbt. Er ist lediglich „bevorzugt“ einzusetzen. Das Verb „einsetzen“ kann hier nur gleichgestellt werden mit auszuwählen und einzustellen. Damit räumt auch die fragliche Richtlinie dem Dienstgeber stets einen gewissen Ermessensspielraum ein. Ein Verstoß gegen die Richtlinie liegt daher erst dann vor, wenn die personelle Maßnahme unter Missachtung der Grundsätze der Auswahlrichtlinie und unter Überschreitung des Gestaltungsspielraums erfolgt ist

(vgl. auch Hess/Schlochauer, BetrVG, 8. Aufl., § 99 Rz 164; Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rz 206). Das besondere Gewicht, das die Nummer 2 der Richtlinie dem internen Bewerber einräumt, kann ein Mitbewerber durch solche Qualifikationsvoraussetzungen ausgleichen bzw. überbieten, über die der interne Bewerber nicht verfügt. Dann ist die Ermessensentscheidung bei der anzustellenden Abwägung der beiderseitigen Interessen jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. Im Gegensatz zum Bewerber L. verfügt die Bewerberin D. nicht nur über eine rund 16-monatige Ausbildung zum „Wirtschaftsfachwirt IHK“, sondern über eine nahezu 3 1/2-jährige Weiterbildung zur „Betriebswirtin VWA“. Anschließend hat Frau D. noch den Abschluss als Bilanzbuchhalterin erworben.

Bei der Überprüfung der Auswahlentscheidung kann das Gericht nicht seine eigene Entscheidung an die Stelle der Entscheidung des Dienstgebers setzen. Das Gericht hat lediglich zu prüfen, ob der Dienstgeber bei der Stellenbesetzung den ihm eingeräumten Ermessensspielraum beachtet und ihn insbesondere nicht überschritten hat. Das ist vorliegend der Fall. Wenn das klagende Bistum der Auffassung ist, dass die zusätzlichen Qualifikationsvoraussetzungen auch unter Berücksichtigung der Vorgaben aus der Nr. 2 der Richtlinie zur Auswahl der Bewerberin D. führen, dann ist diese Einschätzungsprärogative des Dienstgebers zu beachten, weil der Dienstgeber insoweit im Streitfalle nicht ermessensfehlerhaft gehandelt hat. Die zusätzlichen Qualifikationen der Bewerberin D. stützen die Auswahlentscheidung des Bistums.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 36/14 Sp

19.11.2014

B E S C H L U S S

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1. MAV Klinikum | -Klägerin-, |
| 2. Klinikum | -Beklagte-, |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Alleinentscheidung des Vorsitzenden Dr. S. am 19.11.2014 ohne mündliche Verhandlung beschlossen:

- 1. Die der MAV durch Beauftragung von Herrn Rechtsanwalt H. entstandenen Auslagen sind von der Dienstgeberin zu erstatten.**
- 2. Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde gegeben.**

Gründe

Der Vorsitzende bestimmt gem. § 12 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO-Speyer vorab über die Notwendigkeit der Erstattungsfähigkeit von Auslagen durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts durch die MAV.

Zwar besagt die einseitige Beauftragung eines Rechtsanwalts nichts über die „Erforderlichkeit“ im Sinne von § 17 Abs. 1 MAVO. Bei einem konkreten Streit über Inhalt und Umfang eines Mitbestimmungsrechts hat die MAV unter dem Aspekt einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zunächst diese Rechtsfrage mit der Dienstgeberin zu klären zu suchen. Verweigert die Dienstgeberin ihre Mitwirkung an der Konfliktlösung oder bleibt nach der Erörterung noch eine streitige Unklarheit für die MAV bestehen, ist es erst dann erforderlich, sich rechtlicher Hilfestellung durch die Einschaltung eines Rechtsanwalts zu bedienen. Auch dieser weitere Schritt einer Kostenauslösung hat die MAV vorher der Dienstgeberin wenigstens anzuzeigen und dieser ausreichend Gelegenheit zu geben, auf diesen beabsichtigten Schritt zu reagieren.

Wenn also die MAV im Streitfalle ohne vorherige Klärung des Mitbestimmungsrechts und die Frage der Einschaltung eines Rechtsanwalts mit der Dienstgeberin sofort einen Rechtsanwalt mit ihrer Interessenvertretung beauftragt, indiziert dieses vorschnelle Vorpreschen der MAV nicht die „Erforderlichkeit“ im Sinne von § 17 Abs. 1 MAVO. Von daher müsste angesichts des Vorbringens der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 17.11.2014 (Anerkennung des Mitbestimmungsrechts) die Erstattungspflicht zu verneinen sein. Da sich die MAV aber schon in der Vergangenheit wegen der Wahrung des einschlägigen Mitbestimmungsrechts vergeblich an die Dienstgeberin mit Schreiben vom 12.12.2013 gewendet hatte und die Dienstgeberin auch in der Folgezeit ihr mitbestimmungswidriges Verhalten unter weiterer Verletzung der Mitbestimmungsrechte der MAV fortgesetzt hat, war die MAV nunmehr berechtigt, unmittelbar einen Rechtsanwalt mit ihrer Interessenwahrnehmung und Klageerhebung zu beauftragen.

Rechtsmittelbelehrung: Sofortige Beschwerde

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

Verkündet laut Protokoll am 04.11.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 21/14 Tr**

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und P. für Recht erkannt:

- 1. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in die Vergütungsgruppe Kr 4 der Anlage 32 – Anhang E wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Altenpflegerin H.

Der Kläger hat die gelernte Altenpflegerin ab dem 01.03.2014 im ambulanten Pflegedienst als Altenpflegerin eingestellt. Der Kläger beantragte am 20.02.2014 bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 7a der Anlage 32. Der Einstellung stimmte die Beklagte zu, nicht jedoch der beabsichtigten Eingruppierung, da nach ihrer Auffassung die Mitarbeiterin H. Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Kr 5 Nr. 2 des Anhangs E verrichte.

Nachdem auch eine Einigungsverhandlung erfolglos verlaufen ist, begehrt vorliegend der klagende Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in die Entgeltgruppe Kr 7a, Stufe 3 der Anlage 32 zu den AVR zu ersetzen.

Nach dem Sachvortrag der Beklagten, dem der eigentlich darlegungspflichtige Kläger nicht widersprochen hat, und der damit unstreitig ist, wird die Mitarbeiterin H. seit ihrer Einstellung für den Bereich der Sozialstation U. des Klägers im Rahmen ihres erlernten Berufs als Altenpflegerin in der häuslichen Betreuung und medizinischen Versorgung der ihr per Dienstplan für den jeweiligen Zeitraum zugeteilten Patienten eingesetzt. Ihre Aufträge erhält die Altenpflegerin über ein elektronisches Gerät, einen sog. mobilen Datenassistenten. Die jeweiligen Kfz-Schlüssel und die Wohnungsschlüssel der einzelnen Patienten werden von der Mitarbeiterin H. aus einem Schlüsselschrank abgeholt, der mittels eines elektronischen Codes geöffnet wird. Ab dem 01.04.2014 finden die Team-Besprechungen mit dem Austausch unter den Kollegen und Vorgesetzten nicht mehr wie vorher täglich, sondern nur noch vierzehntägig statt. Auffälligkeiten oder Besonderheiten bei den Patienten gibt die Altenpflegerin in ihren mobilen Datenassistenten ein. Diese Informationen werden dann von der Bereichsleitung und der Pflegedienstleitung genutzt, um erforderliche

Maßnahmen zu veranlassen, etwa um die Verträge mit den Patienten und die Leistungsvereinbarungen mit den Kranken- und Pflegekassen entsprechend zu verändern oder zu ergänzen.

Nach Auffassung des Klägers übe Frau H. keine Altenpfleger-Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe Kr 5 Anlage 32 – Anhang E aus. Die in den entsprechenden Anmerkungen Nr. 8 zu dieser Vergütungsgruppe angeführten Anforderungen für eine Eingruppierung fülle die Tätigkeit der Frau H. nicht. Insbesondere nehme sie keine „eigenständigen“ Aufgaben im Sinne dieser Anmerkung wahr. Wäre die Auffassung der Beklagten richtig, dann wären sämtliche Mitarbeiter in der Altenpflege, die in einer der Sozialstationen eingesetzt seien, automatisch in die Vergütungsgruppe Kr 5 eingruppiert.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau H. in Entgeltgruppe Kr 7, Stufe 3 der Anlage 32 zu den AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung erfülle Frau H. die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe Kr 5 Nr. 2, da sie in der Tätigkeit einer Gemeindekrankenpflegerin im Sinne dieser Vergütungsgruppe eingesetzt werde. Während vor dem 01.04. Teambesprechungen täglich stattfanden, sei dies durch den Einsatz des mobilen Datenassistenten nur noch vierzehntägig notwendig. Die Altenpfleger müssten sich eigenständig vor Ort bei den Patienten die entsprechenden Daten beschaffen und diese in den Datenassistenten eingeben.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Der klägerische Antrag bedarf der Auslegung. Nach dem Wortlaut des Antrages begehrt der Kläger die Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in die Entgeltgruppe Kr 7a, Stufe 3 der Anlage 32 zu den AVR. Frau H. wurde jedoch nicht als Alt-Mitarbeiterin übergeleitet entsprechend § 2 der Anlage 32 – Anhang F, sondern bei ihr handelt es sich um eine Neueinstellung ab dem 01.03.2014, so dass diese Mitarbeiterin nicht überzuleiten, sondern unmittelbar in den jetzt geltenden Tarifvertrag für ambulante Pflegedienste einzugruppieren war. Der Streit der Parteien geht daher um die Rechtsfrage, ob Frau H. in die Vergütungsgruppe Kr 4 Nr. 3 oder in die Vergütungsgruppe Kr 5 Nr. 2 der Anlage 32 - Anhang E einzugruppieren ist. Die richtige Stufe steht außer Streit.

Nach dem Sachvortrag der Parteien kann nicht davon ausgegangen werden, dass Frau Henn die qualifizierten Anforderungen der Vergütungsgruppe Kr 5 Nr. 2 der Anlage 32 - Anhang E erfüllt.

Die Vergütungsgruppe Kr 4 Nr. 3 ist die Eingangsvergütungsgruppe einer Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung, die entsprechend dem Anforderungsprofil einer ausgebildeten Altenpflegerin eingesetzt wird. Eingruppierungsmäßig spielt es keine Rolle, ob die betreffende Altenpflegerin die Grund- und/oder Behandlungspflege ausübt, weil nach der Anmerkung 1 zu diesen Tätigkeitsmerkmalen die Pflegepersonen, die zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ihre Arbeit verrichten, eine monatliche Zulage erhalten. Damit ist das Problem der Grund- und Behandlungspflege zulagenmäßig aber nicht eingruppierungsmäßig geregelt. Nach der Vergütungsgruppe Kr 5 sind eingruppiert „Krankenpfleger, Altenpfleger in der Tätigkeit als Gemeindekrankepfleger“. Vom Wortlaut her muss es sich daher auch bei den Altenpflegern um Gemeinde-„Kranken“-Pfleger handeln. Nach der Anmerkung 8 dieser Vergütungsgruppe fallen darunter solche Mitarbeiter, die die häusliche Betreuung von Alten und Kranken und ihre medizinische Versorgung im Rahmen des Berufsbildes der Altenpflege eigenständig wahrnehmen. Der Wortlaut spricht eher da-

für, dass die betreffenden Personen sowohl Altenpflegerische als auch Krankenpflegerische Tätigkeiten zu verrichten haben. Dabei übersteigen die Krankenpflegetätigkeiten von den Anforderungen her den üblichen Standard des Anforderungsprofils eines ausgebildeten Altenpflegers, da zum Berufsbild des Altenpflegers auch gehört, dass sie gewisse krankenpflegerische Aufgaben ohnehin zu erledigen haben. Wäre die Rechtsansicht der Beklagten richtig, dann wären alle in der ambulanten Pflege eingesetzten ausgebildeten Altenpfleger automatisch in der Kr 5 eingruppiert. Das widerspricht der Regelung in der Kr 4 Nr. 3. Auch dürfte in diesem Sinne die – ohnehin mehrdeutige und kaum hilfreiche - fragliche Anmerkung 8 nicht auszulegen sein, sondern sie stellt darauf ab, dass die Altenpflegerin die entsprechende Tätigkeit „eigenständig“ wahrnimmt. Was unter „eigenständig“ in diesem Sinne zu verstehen ist, ergibt sich weder aus der eigentlichen Grundnorm der Kr 5 Nr. 2 noch aus der Anmerkung. Vom Wortlaut her, auf den in erster Linie bei der Auslegung einer entsprechenden Norm abzustellen ist, würde das Kriterium der Eigenständigkeit dafür sprechen, dass solche Altenpfleger selbständig und ohne Anleitung durch eine weitere Person ihre Tätigkeiten wahrnehmen. Dies kann allerdings mit dieser Formulierung wohl nicht gemeint sein. Die Anlage 32 – Anhang E gilt für den ambulanten Pflegedienst im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe e der Anlage 32. Gelernte Altenpflegerinnen in der ambulanten Pflege üben schon vom Tätigkeitsbild her ihre einschlägigen Altenpflegerischen Leistungen selbständig und gerade nicht im Team unter Anleitung durch eine andere Person aus. Eine eigenständige Wahrnehmung in diesem Sinne ergibt nur dann einen Sinn, wenn man hierunter qualitativ höherwertige Tätigkeiten verlangt. Eine Steigerung erreichen sie in Bezug auf das Merkmal der „Eigenständigkeit“, wenn die zu erfüllenden Tätigkeiten von der Art und Weise der Wahrnehmung der Aufgaben her eigenständig strukturiert und organisiert sind. Hierfür spricht auch das Kriterium des „Gemeinde“-Alten/Krankenpflegers. Er versorgt einen bestimmten örtlichen Bereich und bestimmt im Rahmen nur allgemeiner Vorgaben eigenständig und nicht durch konkrete Anweisungen einer vorgesetzten Leitung, wann er welche Tätigkeit in eigener Verantwortung am Patienten verrichtet. Diese Voraussetzungen erfüllt Frau H. nicht. Sie erhält von der Einsatzleitung einen Tourenplan mit Anweisungen, welche Patienten/Aufgaben sie jeweils täglich zu besuchen hat. Dies entnimmt sie wohl in der Regel den Eintragungen im mobilen Datenassistenten. Soweit die Beklagte vorliegend darauf hinweist, die dor-

tigen Angaben seien von der betreffenden Mitarbeiterin zu aktualisieren und zu ergänzen, kann dies allein das Kriterium der Eigenständigkeit nicht ausfüllen. Jede ausgebildete Altenpflegerin, die im Rahmen der ambulanten Pflege Leistungen am Patienten erbringt, die ihrem Berufsbild als staatlich anerkannte Altenpflegerin entsprechen, hat nicht alltägliche einschlägige Auffälligkeiten an ihre vorgesetzte Stelle weiterzugeben, soweit solche tatsächlich vorhanden sind. Ob dies mündlich im Rahmen von täglichen Teambesprechungen oder schriftlich durch Eingabe in ein mobiles Datengerät geschieht, kann eingruppierungsmäßig angesichts der Kriterien der Kr 5 Nr. 2 i.V.m. der Anmerkung 8 keine Rolle spielen. Das Kriterium der Eigenständigkeit erfüllt Frau H. somit nicht dadurch, dass sie einschlägige Informationen an die Bereichs-/ Pflegedienstleitung weiterzugeben hat. Von dort werden einschlägige Maßnahmen entschieden und ihr werden in der Regel wieder über den mobilen Datenassistenten konkrete Anleitungen gegeben. Der technische Fortschritt des mobilen Datenassistenten bewirkt, dass die täglichen Teambesprechungen entfallen und nunmehr nur noch vierzehntägig ein entsprechender mündlicher Austausch unter Kollegen und Vorgesetzten stattfindet. Die zuvor erteilten Anweisungen werden nunmehr über den Datenassistenten erteilt. Eine in der ambulanten Pflege eingesetzte Altenpflegerin mit einem fest umrissenen örtlichen Bereich (Gemeinde), die Anweisungen durch die vorgesetzte Bereichs-/Pflegedienstleitung bezüglich der täglich zu betreuenden Patienten erhält, erfüllt nicht das Kriterium der „Eigenständigkeit“ im Sinne der Anmerkung Nr. 8 zur Kr 5 Nr. 2 der Anlage 32 – Anhang E.

Im Übrigen kommt es bezüglich der Eingruppierung auf die derzeit auszuführenden Tätigkeiten an und nicht mehr auf frühere Organisationsstrukturen, so dass die Gegebenheiten in der Zeit vom 1. – 31. März 2014 eingruppierungsmäßig keine Rolle spielen.

Soweit die MAV im Verhandlungstermin erstmals pauschal darauf hingewiesen hat, Frau H. habe auch krankenpflegerische Aufgaben zu verrichten, so ist mangels konkreten Sachvortrages davon auszugehen, dass es sich hierbei um solche krankenpflegerischen Tätigkeiten handelt, die dem Berufsbild der staatlich anerkannten Altenpflegerin entsprechen und nicht um weitergehende zusätzliche medizinischen Kenntnisse, die zudem von der Beklagten bei der Auftragserledigung auch gefordert sein müssten. Es kommt also nicht darauf an, ob Frau H. – was die Beklagte selbst

nicht behauptet hat – zusätzliche medizinische Kenntnisse neben ihrer Ausbildung als Altenpflegerin erworben hat, weil es eingruppierungsmäßig auf die „auszuübende“ und nicht auf mögliche vorhandene zusätzliche Qualifikationen ankommt.

Nach alledem war der Klage mit dem modifizierten Tenor stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 04.11.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 29/14 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV Alten- und Behindertenhilfe GmbH

-Klägerin-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des neu eingestellten gelernten Gärtners E.

Die Klägerin hat Herrn E. ab dem 01.04.2014 als Gruppenhelfer in der Werkstatt für behinderte Menschen in den Caritaswerkstätten S. mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % eingestellt.

In der Werkstatt für behinderte Menschen gibt es verschiedene Arbeitsgruppen, u. a. auch den Bereich Landschafts- und Gartenbau. In diesem Bereich waren bis zum 31.03.2014 ständig drei Mitarbeiter als Gruppenleiter beschäftigt. Die Gruppenleiter betreuen eine Kolonne von etwa sechs behinderten Menschen. Diese Kolonnen verrichten auftragsbezogene gärtnerische Arbeiten bei Externen. Einer der drei Gruppenleiter ist der Mitarbeiter B., der zum Vorsitzenden der MAV gewählt worden ist und ab dem 01.04.2014 mit 50 % seiner Arbeitsleistung zur Verrichtung von MAV-Tätigkeiten freigestellt ist. An den Tagen, an denen Herr B. von der Arbeitsleistung als Gruppenleiter freigestellt ist, übernimmt der vertretungsweise für ihn eingestellte Mitarbeiter E. die Gruppe bei der Verrichtung der gärtnerischen Arbeiten. Bezüglich der im Einzelnen von Herrn E. zu verrichtenden Tätigkeiten wird auf seine umfangreiche Stellenbeschreibung vom März 2013 (Blatt 41 – 45 der Akte) hiermit Bezug genommen.

Die Klägerin beantragte am 14.03.2014 neben der Zustimmung zur Einstellung auch die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters E. in die Vergütungsgruppe 8 Nr. 46 der Anlage 2 zu den AVR. Während die MAV der Einstellung zugestimmt hat, hat sie der beabsichtigten Eingruppierung der Klägerin widersprochen, weil nach ihrer Auffassung vorliegend Herr E. in einer Einrichtung der Behindertenhilfe im Sozial- und Erziehungsdienst seine Tätigkeit verrichtet. Hier sei er in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 des Anhangs B der Anlage 33 einzugruppieren, weil er Tätigkeiten der beruflichen Anleitung bei der Arbeit mit der Gruppe erbringt. Nachdem eine Einigungsverhandlung zwischen den Parteien erfolglos verlaufen ist, beantragt die

Klägerin vorliegend die Ersetzung der Zustimmung zu der von ihr beabsichtigten Eingruppierung durch das Kirchliche Arbeitsgericht.

Nach Auffassung der Klägerin

könne die Anlage 33 des Anhangs B vorliegend keine Anwendung finden, weil Herr E. nicht als Gruppenleiter, sondern nur als Gruppenhelfer eingestellt sei. Da die Anlage 33 die Tätigkeit des Gruppenhelfers nicht erwähne, müsse auf die allgemeinen Bestimmungen der Anlage 2 zurückgegriffen werden. Es läge ein Wertungswiderspruch vor, wenn der Gruppenleiter nach der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 Anlage 22 Anhang B vergütet werde und der Gruppenhelfer sich in derselben Entgeltgruppe befinden würde.

Die Klägerin beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters E. in die Vergütungsgruppe S 8, Ziffer 46, Regelvergütungsstufe 1 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen,

weil nach ihrer Auffassung Herr E. nach dem eindeutigen Wortlaut der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 als Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung innerhalb der ihm anvertrauten Kolonne in der beruflichen Anleitung im Sinne dieser Entgeltgruppe tätig sei.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO-Trier, weil die Parteien allein um die zutreffende Eingruppierung des neu eingestellten gelernten Gärtners E. streiten. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Verweigert diese - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO -Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner divergierenden Rechtsauffassung festhalten will.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 37 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 MAVO-Trier ihre Zustimmung verweigert, indem sie geltend gemacht hat, der Mitarbeiter E. dürfe nicht nach den allgemeinen Merkmalen der Anlage 2 eingruppiert werden, sondern müsse nach den speziellen Merkmalen der Anlage 33 Anhang B eingruppiert werden und dort in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3.

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters E. ist jedoch nicht zu ersetzen, weil die MAV aus zutreffenden Gründen ihre Zustimmung verweigert hat.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B.

Herr E. verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Gärtner und ist als solcher im Arbeitsbereich mit der Funktion eines Gruppenhelfers in einer Werkstatt für behinderte Menschen der Klägerin beschäftigt. Eine Werkstatt für behinderte Menschen ist gem. § 136 Abs. 1 SGB IX eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne der §§ 133 ff. SGB IX und zur Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben, und zwar zur beruflichen Rehabilitation. In eine solche Werkstatt sind überwiegend eingliederungsfähige behinderte Menschen aufgenommen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können (§ 136 Abs. 1 SGB IX). Der Begriff der „Werkstatt für behinderte Menschen“ im Sinne des SGB IX gilt einheitlich für das gesamte Sozialversicherungsrecht (vgl. hierzu im Einzelnen: Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Werkstatt für behinderte Menschen I). Er gilt auch im Bereich der AVR.

Die in der Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzten ausgebildeten Fachkräfte, wozu auch Herr E. als gelernter Gärtner zählt, sind nach den speziellen Regelungen der Anlage 33 Anhang B einzugruppieren, weil diese Anlage als Spezialregelung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne von § 1 Abs. 1 der Anlage 33 gilt. Dies sieht im Grundsatz auch die Klägerin so, da sie solche Mitarbeiter, die in der Anlage 33 Anhang B im Einzelnen enumerativ aufgeführt sind – dazu zählen etwa die Gruppenleiter - unzweifelhaft nach dieser Anlage eingruppieren will. Weil allerdings der Gruppenhelfer in den einzelnen Entgeltgruppen dieser Anlage nicht *expressis verbis* aufgeführt ist, heißt dies nicht, dass damit ein Rückgriff auf die allgemeinen Merkmale der Anlage 2 nötig wäre. Die Anlage 33 Anhang B gilt nicht nur für solche Mitarbeiter, die dort ausdrücklich erwähnt sind, sondern grundsätzlich für sämtliche Mitarbeiter, die im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33 eingesetzt sind. Wäre die Auffassung der Klägerin zutreffend, dass die Tätigkeit des Herrn E. nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 dieser Anlage 33 Anhang B erfüllen würde, dann müsste er in einer der vorhergehenden Entgeltgruppen eingruppiert sein. Dann käme z.B. die Entgeltgruppe S 3 in Betracht, indem er ein „sonstiger Mitarbeiter“ sein könnte, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie ein Kinderpfleger oder ein Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung verrichten würde. Da die Klägerin im Streitfall jedoch die Zustimmung durch das Gericht

nach den Merkmalen der Anlage 2 ersetzt haben will, ist die Klage schon insoweit abzuweisen.

Im Übrigen ist die Auffassung der Klägerin unzutreffend, dass Herr E. nicht die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 erfüllen soll. Herr E. ist ein Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner und leitet die ihm anvertraute Kolonne von behinderten Menschen bei der Verrichtung der auftragsbezogenen gärtnerischen Arbeiten während der Abwesenheit des regulären Gruppenleiters in der Zeit dessen Freistellung zur Verrichtung von MAV-Tätigkeiten. Eine berufliche Anleitung in diesem Sinne erfasst auch die Arbeitstherapie im Rahmen der sozialen Rehabilitation nach der Anmerkung 21 zu dieser Entgeltgruppe. Insbesondere verrichtet Herr E. nicht nur und allein ausschließlich solche gärtnerischen Leistungen, die von einem ausgebildeten Gärtnergesellen selbständig zu erbringen sind, sondern er arbeitet in und mit den Mitgliedern der ihm anvertrauten Kolonne. Gerade bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen bedarf es seiner gesteigerten Aufmerksamkeit und einer besonders sorgfältigen Hinwendung zu den ihm anvertrauten behinderten Menschen. Dies ergibt sich nicht zuletzt auch aus der sehr umfangreichen Stellenbeschreibung, die von der Klägerin für Herrn E. erstellt worden ist.

Soweit die Klägerin bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 einen Wertungswiderspruch sieht, weil auch die Gruppenleiter nach dieser Entgeltgruppe eingruppiert sein sollen, ist dies aus mehrfacher Hinsicht unzutreffend. Die Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind in der Regel Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Handwerker mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation (Entgeltgruppe S 6 Nr. 5 der Anlage 33 Anhang B). Sie sind damit deutlich höher eingestuft als dies bei Herrn E. der Fall ist. Sollte ein solcher Gruppenleiter über die in der genannten Entgeltgruppe erwähnte sonderpädagogische Zusatzqualifikation nicht verfügen - die Beklagte hat unwidersprochen vorgebracht, dass dies bei der Klägerin nicht der Fall ist -, so mag es durchaus sachlich geboten sein, dass dann für beide eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 in Betracht kommen kann. Die dann erfolgte Gleichstellung ist eine Wertung des Gesetzgebers und keine Frage der Rechtsanwendung. Wenn der Gesetzgeber meint, ein Gruppenleiter ohne sonderpädagogische Zusatzqualifikation sei gleich zu vergüten wie ein gelernter Facharbeiter, der in der Anleitung der Behindertenhilfe

tätig ist, so entspricht dies seiner freien gesetzgeberischen Einschätzungsprärogative. Diese Gleichstellung stellt zugleich einen Anreiz für den Gruppenleiter dar, sich zu qualifizieren und die sonderpädagogische Zusatzausbildung zu erwerben. An diese gesetzgeberische Entscheidung ist sowohl die Klägerin als auch das erkennende Gericht gebunden. Die Auffassung der Klägerin ist noch aus einem weiteren Grund unzutreffend. Es läge in gleicher Weise ein Wertungswiderspruch vor, wenn ein gelernter Facharbeiter, der in einer Einrichtung im Sinne der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 eingesetzt wird und keinerlei Kontakt mit den dort tätigen behinderten Menschen oder anderen Mitarbeitern hat, sondern alleine als Geselle (als „Solist“) in seinem Beruf arbeiten würde, in gleicher Weise eingruppiert wäre wie sein Kollege, der gleiche qualifizierte gärtnerische Tätigkeiten zu verrichten und zusätzlich noch ihm anvertraute behinderte Menschen anzuleiten hat. Letzteres ist ungleich verantwortungsvoller und höherwertiger als eine bloße Gesellentätigkeit.

Nach alledem konnte die Klage keinen Erfolg haben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 04.11.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 27/14 Tr**

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Gesamt- MAV

-Klägerin-

2. Bistum

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die klagende Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums verlangt vorliegend die Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens im Zusammenhang mit der beabsichtigten Einführung der neuen Software „Microsoft Office 2013“ auf den PC-Arbeitsplätzen im Bistum sowie die Untersagung der Aufspielung dieser Software, solange das Beteiligungsverfahren nach den Bestimmungen der MAVO-Trier nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist.

In den letzten Jahren wurde im Bistum die Software „Microsoft Office 2003“ verwendet. Im Hinblick darauf, dass der Anbieter den Support für diese veraltete Version eingestellt hat, beabsichtigt das Bistum, das Softwarepaket „Microsoft Office 2013“ anstelle der alten Version einzusetzen. Das Bistum hat die Klägerin hierüber mit Schreiben vom 30.06.2014 informiert, nicht jedoch das Beteiligungsverfahren nach § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier eingeleitet, weil nach seiner Auffassung die Maßnahme nicht zustimmungspflichtig sei, da keine relevanten Änderungen gegenüber der Vorgängerversion in dem erworbenen Paket enthalten seien.

Nach Auffassung der klagenden Gesamt-MAV sei die Einführung dieser Software zustimmungspflichtig, da sie das Leistungsverhalten der mit ihr arbeitenden Arbeitnehmer kontrollieren könne. Jede Einführung einer neuen Software sei mitbestimmungspflichtig. Das Softwarepaket stelle zudem eine grundlegende Programmerweiterung dar und werde in Form eines Major Upgrade auf die PCs aufgespielt. Die neue Version enthalte zwei Neuerungen, das einzelne Dokument brauche nicht mehr auf der Festplatte abgespeichert zu werden, sondern könne im Web als sogenannte „Cloud“ gespeichert werden. Diese könne die Firma Microsoft zur Kontrolle durchleuchten. Außerdem zeige ein Telemetrie-Dashboard die Dateinamen und die Dokumente auf der Liste der zuletzt verwendeten Dokumente der einzelnen Nutzer an. Auf diese Weise würden vertrauliche Informationen offen gelegt.

Die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 50 Abs. 4, 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Trier wegen der beabsichtigten Einführung

der Software „Microsoft Office 2013“ auf den PC-Arbeitsplätzen im Bistum durchzuführen,

2. dem Beklagten zu untersagen, die Software „Microsoft Office 2013“ auf die PC-Arbeitsplätze im Bistum aufzuspielen, solange das Beteiligungsverfahren nach der MAVO nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Das beklagte Bistum beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die bezogene Neuversion lasse eine Leistungskontrolle der einzelnen Mitarbeiter nicht zu. Nach der von der Firma Microsoft erstellten Version, die sie erworben habe, werde die Bearbeitungsdauer durch den jeweiligen Mitarbeiter gerade nicht gespeichert. Vom System her werde die Gesamtbearbeitungsdauer stets mit „null Minuten“ angezeigt. Die von ihr erworbene Version enthalte auch keine Clouds. Die Telemetrie-Datenerfassung sei zwar vom System her möglich, aber in dem von ihr erworbenen Programm bereits im Vorfeld vom Lieferanten abgeschaltet. Die Einhaltung der vorgegebenen Abschaltung werde von ihr auch bewusst aktiv erzwungen.

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 waren Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier (MAVO-Trier) vor, bei der es um die Frage geht, ob die klagende Gesamt-MAV bei der Neueinführung der Software „Microsoft Office 2013“ ein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier zusteht. Da zwischen den Parteien hierüber konträre Auffassungen bestehen, ist die Klärung dieser Rechtsfrage durch das erkennende Gericht zulässig.

2. In der Sache ist das Rechtsbegehren der Klägerin jedoch unbegründet, da nach dem Sachvortrag der Parteien und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht nicht davon ausgegangen werden kann, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des fraglichen Mitbestimmungstatbestandes erfüllt sind.

Beabsichtigt der Dienstgeber die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, bedarf er nach §§ 37 Abs. 1, 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO-Trier der vorherigen Zustimmung der MAV. Da die fragliche Software auf allen PC-Arbeitsplätzen des gesamten Bistums angewendet werden soll, ist hierfür auch die Zuständigkeit der Gesamt-MAV gem. 50 Abs. 4 MAVO-Trier gegeben.

Gegenstand der Mitbestimmung ist die technische Datenerhebung und Datenverarbeitung zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer. Die MAV hat in diesem Zusammenhang nicht darüber mitzubestimmen, „ob“ für den Arbeitsprozess technische Einrichtungen eingeführt und angewendet werden, sondern sie wird beim „wie“ der Nutzung nur unter dem Aspekt einer Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Arbeitnehmer beteiligt. Dabei geht es im EDV-Bereich um zwei Bereiche, um die technische Erhebung von Daten, die eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle des einzelnen Arbeitnehmers ermöglichen und/oder um die technische Verarbeitung technisch oder nicht-technisch erhobener Daten, wenn programmgemäß Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer gemacht werden (vgl. Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Auflage, § 87 Rz 477 zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stimmt wörtlich mit der fraglichen Norm aus der MAVO-Trier überein. Das Mitbestimmungsrecht entsteht, sobald eine bislang mitbestimmungsfreie EDV-Anlage durch neue Programme oder durch Programmänderungen Benutzerdaten speichern kann, die objektiv geeignet sind, eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer zu ermöglichen (Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 27. Aufl., § 87 Rz 234). Im Streitfalle scheidet ein Mitbestimmungsrecht nicht schon deshalb, weil die Beklagte mehrfach versichert hat,

keine Überwachung durchführen zu wollen. Entscheidend für das Mitbestimmungsrecht ist nicht der subjektive Wille zur Überwachung, sondern die objektive Möglichkeit einer Überwachung des Verhaltens- oder der Leistung eines Arbeitnehmers durch eine technische Einrichtung. Der Zweck der Norm besteht gerade darin, die Arbeitnehmer präventiv vor Eingriffen in ihren Persönlichkeitsbereich zu schützen. Eine Maßnahme, die objektiv geeignet ist, eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer durchzuführen, ist bereits schon dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie – auch nur als Nebeneffekt – Informationen oder Daten erfasst und bearbeitet, die geeignet sind, durch objektiv gegebene Kontrollmöglichkeiten entsprechende einschlägige Rückschlüsse zuzulassen. Die Form des Aufspielens der Software, sei es durch ein bloßes Update oder ein sogenanntes Upgrade spielt letztlich keine Rolle, wenngleich reine Update-Änderungen in aller Regel den einschlägigen Mitbestimmungstatbestand inhaltlich gerade noch nicht auslösen.

Nach dem Sachvortrag der Parteien könnten drei Aspekte vorliegend für eine einschlägige Kontrollmöglichkeit in Frage kommen. Da sie jedoch alle vom System her schon im Vorfeld bei der bezogenen Version abgeschaltet sind, kommen sie rein theoretisch auch nicht für eine einschlägige Kontrolle bei dem konkret erworbenen Softwarepaket durch das beklagte Bistum in Betracht. Nach dem unwidersprochenen Sachvortrag des Bistums ist die Bearbeitungsdauer durch den PC-Anwender bei einem Dokument – wie im Übrigen beim Vorgängerdokument auch – stets vom System her mit „null Minuten“ angegeben. Eine Aufzeichnung der jeweiligen Bearbeitungsdauer durch den PC-Nutzer findet also gerade nicht statt. Soweit die Klägerin noch schriftsätzlich als weitere mögliche Neuerung auf das Vorliegen eines sogenannten „Cloud“-Dokuments hingewiesen hat, war zuletzt zwischen den Parteien im Verhandlungstermin unstrittig, dass diese Funktion bei dem erworbenen Softwarepaket bereits schon im Vorfeld vom Anbieter abgeschaltet ist. Gleiches gilt auch für das sogenannte Telemetrie-Dashboard, das Dateinamen und die Dokumente aus der Liste der zuletzt verwendeten Dokumente der einzelnen Nutzer aufzeigt. Hier wäre denkbar, dass vertrauliche Informationen über den Benutzerkreis und die Organisationen offengelegt werden können. Aber auch hierzu hat die Beklagte im Verhandlungstermin nochmals bekräftigt, dass eine Telemetrie-Datenerfassung vom System her nicht

möglich sei, weil jedenfalls bei dem von ihr erworbenen Softwarepaket auch diese Funktion programmgemäß schon im Vorfeld vom Anbieter abgeschaltet worden ist. Damit scheidet jedenfalls beim beklagten Bistum eine einschlägige objektive Überprüfungsmöglichkeit aus. Da nach dem Sachvortrag der Parteien keine weiteren konkreten Anhaltspunkte ersichtlich sind, die eine objektive Eignung von Leistungs- und Inhaltskontrollen der Arbeitnehmer durch das neu zu installierende Softwarepaket zulassen könnten, ist eine weitere einschlägige Kontrollmöglichkeit nicht ersichtlich.

Soweit die Klägerin die Auffassung vertreten hat, die Einführung jeder neuen Software sei als Änderung einer technischen Einrichtung generell mitbestimmungspflichtig, steht diese Rechtsauffassung mit dem Gesetzeswortlaut erkennbar nicht in Einklang. Das Gesetz verlangt ausdrücklich die Möglichkeit einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch eine technische Einrichtung. Nur wenn eines dieser beiden Tatbestandsmerkmale bei einer technischen Einrichtung vorliegt, löst dies das Mitbestimmungsrecht der MAV aus.

Besteht kein Mitbestimmungsrecht der Klägerin, dann steht ihr auch kein Recht zu, der Beklagten zu untersagen, die fragliche Software auf den PC-Arbeitsplätzen im Bistum aufzuspielen.

Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich, weil vorliegend keine Verfahrensbevollmächtigte/n durch die Klägerin eingeschaltet worden sind, bei denen ein Auslagenersatzanspruch in Frage kommen könnte.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet am 04.11.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 20/14 Tr**

U R T E I L

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Bistum

-Klägerin-

2. Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 09.09.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und K. für Recht erkannt:

- 1. Der Antrag zu 1) wird als unzulässig abgewiesen.
Der Antrag zu 2) ist unbegründet und die Klage wird daher insgesamt abgewiesen.**
- 2. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Feststellungen, ob die beklagte Gesamt-MAV berechtigt ist, Pressemitteilungen zu veröffentlichen und ob sie verpflichtet ist, eine Pressemitteilung vom 25.03.2014 von ihrer der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglichen Homepage zu entfernen.

Das klagende Bistum hat mit Pressegespräch vom 24.03.2014 erstmals seinen Geschäftsbericht für das Jahr 2013 der Öffentlichkeit vorgestellt.

In einer vorausgegangenen gemeinsamen Sitzung vom 25.02.2014 hat die Klägerin die Beklagte über die im Zusammenhang mit der bevorstehenden Pressekonferenz vorgesehene Veröffentlichung des ersten Geschäftsberichts des Bistums informiert und ihr die Hintergründe für die Veröffentlichung erläutert. Bei dieser Gelegenheit sagte das Bistum der Beklagten zu, ihr nach Druckfertigstellung des Geschäftsberichts auf einer weiteren gemeinsamen Besprechung die Inhalte zukommen zu lassen. Gedruckte Exemplare des Geschäftsberichts hat die Klägerin erst nach der Pressekonferenz ausgefertigt und ausgeliefert. Sie hat anlässlich der Presseerklärung den Geschäftsbericht selbst auf der Homepage des Bistums zur allgemeinen Einsichtnahme eingestellt. Vom Geschäftsbericht hat die Beklagte durch Einsichtnahme ins Internet Kenntnis erlangt. Am 25.03.2014 fertigte die Beklagte ein Schriftstück, das sie im Fettdruck mit „Pressemitteilung“ überschrieben hat und das die Unterüberschrift trägt „The Same Procedure als Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“. Diese Pressemitteilung übersandte die Beklagte dem Generalvikar des Bistums und leitete sie etwa zwei Stunden später der Presse zu. Die Mitteilung hatte sodann folgenden Inhalt:

„Erneut muss die Gesamt-MAV des Bistums T. aus der Tagespresse erfahren, dass sich die Finanzsituation des Bistums trotz gegenteiliger Vorausberechnungen positiv entwickelt. Seit zwei Jahren schreibt das Bistum schwarze Zahlen. Die Gesamt-MAV hätte – so wie es gesetzlich vorgegeben ist – erwartet, dass ihr diese Informationen zumindest zeitgleich zur Verfügung gestellt werden.“

Angesichts der veröffentlichten Zahlen fragt sich die Gesamt-MAV, ob am Umfang und Zeitrahmen des Kostensenkungsbeschlusses des Bistums von 2010 noch festgehalten werden kann.

Der Gesamt-MAV wird immer wieder gemeldet, dass aufgrund des Sparzwangs die Belastungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets mehr zunimmt. Bisherige Forderungen an einer zusätzlichen Personalisierung wurden mit der Begründung der Notwendigkeit der Umsetzung des Kostensenkungsbeschlusses abgelehnt. Dies ist angesichts der positiven Einnahmen des Bistums für die Gesamt-MAV nicht mehr nachvollziehbar. Sie fordert deshalb, zumindest befristet, eine Entlastung durch Aufstockung des Stellenplans zu schaffen.

Die Gesamt-MAV hatte dem Dienstgeber bereits im Jahr 2012 mitgeteilt, dass sie die Einschätzung des Bistums bezüglich der Finanzsituation zum damaligen Zeitpunkt nicht teile und keinen dringenden Handlungsbedarf sähe rund 30 Mio. Euro bis 2016 einsparen zu müssen. Dies gilt heute umso mehr in Anbetracht der deutlich verbesserten Finanzsituation des Bistums.

Eine weitere Umsetzung der Sparmaßnahmen durch das Bistum zu Lasten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht zu rechtfertigen.“

Des Weiteren stellte die Beklagte diese Pressemitteilung auf ihre Homepage zur allgemeinen Einsichtnahme. Von der Presse brachte lediglich der „T. Wochenspiegel“ eine Notiz. Diese war platziert zwischen Immobilienangeboten und Reklameanzeigen (vgl. Blatt 15 der Akte).

Mit Schreiben vom 27.02.2014 forderte die Klägerin die Beklagte auf, bis spätestens 10.04.2014 eine Unterlassungserklärung zu unterzeichnen, die gegenständliche Presseerklärung auf ihrer Homepage nicht zu veröffentlichen oder in sonstiger Weise zu entfernen, sowie auch zukünftig weitere Pressemitteilungen zu unterlassen. Dieser Aufforderung kam die Beklagte nicht nach.

Mit Klageschrift vom 23.05.2014 hat die Klägerin, nachdem sie vor dem erkennenden Gericht vergeblich den Erlass einer Einstweiligen Verfügung auf Entfernung beantragt hatte, das vorliegende Hauptsacheverfahren anhängig gemacht mit dem Ziel, festzustellen, dass die Beklagte kein Recht zur Veröffentlichung von Pressemitteilungen über Betriebsinternas habe sowie verpflichtet sei, die Pressemitteilung vom 25.03.2014 von der Homepage der Beklagten zu entfernen.

Nach Auffassung der Klägerin

sei die Beklagte nicht berechtigt, Pressemitteilungen zu veröffentlichen, sei es auf ihrer Homepage im Internet noch durch Weitergabe an die öffentliche Presse. Weder die Bestimmungen der MAVO noch sonstige rechtliche Gesichtspunkte würden der Beklagten ein entsprechendes Recht verleihen. Die Weitergabe von Betriebsinternas verstoße gegen allgemeine Bestimmungen der MAVO. Die Pressemitteilung vom 25.03. sei zudem geeignet, das Ansehen des Bistums in der Öffentlichkeit herabzuwürdigen. Die provokante Form der Pressemitteilung suggeriere die unzutreffende Behauptung, sie, das Bistum, verletze ständig die Mitbestimmungsrechte der Beklagten. Etwaige Konflikte zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung seien nach den Bestimmungen der MAVO intern zu bereinigen und nicht durch den Gang an die Öffentlichkeit. Die MAV habe deshalb kein Recht zur Abgabe von Presseerklärungen. Die Beklagte könne sich auch nicht auf das Grundrecht zur Meinungsfreiheit berufen, da die Öffentlichkeitsarbeit nicht zu den Aufgaben des Gremiums gehöre. Dies habe der Katholische Arbeitsgerichtshof in einem ähnlich gelagerten Fall bereits entschieden. Von der Beklagten sei zu verlangen gewesen, bei mutmaßlicher ungerechter Behandlung zunächst das interne Gespräch mit ihr zu suchen. Die MAVO gewähre im vorliegenden Fall auch keinen entsprechenden Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Das klagende Bistum beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte kein Recht zur Veröffentlichung von Pressemitteilungen im Sinne von Informationen, Tatsachen und Werturteilen habe, die betriebliche bzw. betriebsinterne Umstände bzw. Vorgänge zum Inhalt haben, weder auf der von ihr im Internet unter der Adresse „www.....de“ betriebenen Homepage, noch in sonstiger Art und Weise,

insbesondere auch solche Pressemitteilungen, die geeignet sind, das Ansehen des Klägers in der Öffentlichkeit zu schädigen.

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet sei, die Pressemitteilung vom 25.03.2014 mit der Überschrift „The Same Procedure als Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“ von der von ihr im Internet unter der Adresse „www.....de“ betriebenen Homepage zu entfernen bzw. für die Entfernung unverzüglich Sorge zu tragen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält den Feststellungsantrag zu 1) für viel zu weitgehend und in dieser allgemeinen Form für unbegründet.

Auch sei sie nicht verpflichtet, die fragliche Pressemitteilung vom 25.03.2014 von ihrer Homepage zu entfernen. Dies habe das Kirchliche Arbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 28.04.2014 - M 17/14 Tr - ewVfg- über den Erlass einer Einstweiligen Verfügung vom 30.04.2014 zutreffend festgestellt; auf diese Entscheidungsgründe berufe sie sich.

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 09.09.2014 waren, sowie auf die dort zur Sitzungsniederschrift getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der Antrag zu 1) ist wegen fehlender Bestimmtheit unzulässig.

Der zulässige Antrag zu 2) ist in der Sache unbegründet.

Die Klägerin hat ihre beiden Anträge, die inhaltlich ein Leistungsbegehren verfolgen, in Feststellungsanträge im Sinne von § 256 ZPO gekleidet.

Für beide Anträge ist die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO-T. vor, in der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der Gesamt-MAV (§ 50 MAVO-T.) aus der MAVO geht.

1)

Mit dem Antrag zu 1) begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Beklagte kein Recht zur Veröffentlichung von Pressemitteilungen in Form von Informationen, Tatsachen und Werturteilen habe, die betriebliche bzw. betriebsinterne Umstände bzw. Vorgänge zum Inhalt haben, sowie sonstige Pressemitteilungen zu unterlassen, die geeignet sind, das Ansehen der Klägerin in der Öffentlichkeit zu schädigen.

Dieser Klageantrag ist nicht hinreichend bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er ist auch nicht im Wege der Auslegung auf ein hinreichend bestimmtes Klagebegehren zu konkretisieren, sondern insgesamt zu unbestimmt und damit unzulässig. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auch im Beschlussverfahren entsprechend anwendbar (BAG 30.4.2014 - 7 ABR 30/12).

Ein Unterlassungsantrag, auch wenn er in der eingeschränkten Form der Feststellung geltend gemacht wird, muss aus rechtsstaatlichen Gründen eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird. Dieser muss aus der Entscheidung im Erkenntnisverfahren wissen, in welchen Fällen er gegen die begehrte Feststellung verstößt. Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch einen unpräzisen Antrag im Hinblick auf zukünftig vorzunehmende Wertungen und einen dementsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG NZA 2007, 987; BAG NJW 2010, 632; BAG NZA 2014, 803). Zur hinreichenden Bestimmtheit eines Klageantrags gehört, dass er den Inhalt und den Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt, das Risiko des (eventuell teilweisen) Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeiten auf den Beklagten abgewälzt wird und die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil möglich ist, ohne eine Fortsetzung des Streits im Einzelfall in das Vollstreckungsverfahren verlagern zu müssen (BAG NZA 2009, 917; BAG NZA 2011, 473). Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage

(BAG NZA 2012, 31; Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Klage/Klägerücknahme III). Allerdings dürfen die Anforderungen insoweit auch nicht überspannt werden, da andernfalls ein effektiver Rechtsschutz vereitelt würde, zumal zukunftsgerichtete Verbote sich häufig nur generalisierend formulieren lassen. Diesen Anforderungen wird der gestellte Antrag zu 1) nicht gerecht.

Die Gesamt-MAV verfügt absprachegemäß seit rund fünf Jahren über eine eigene Homepage, in der sie mitarbeitervertretungsbezogene Informationen der allgemeinen Öffentlichkeit vorstellt. Die Klägerin begehrt, der Beklagten zu untersagen, Informationen, Tatsachen und Werturteile durch Pressemitteilungen zu unterlassen, die „betriebliche“ bzw. „betriebsinterne“ Umstände bzw. Vorgänge zum Inhalt haben. Was darunter in zahlreich denkbaren Grenzfällen zu verstehen ist, bedarf der jeweiligen Einzelfallprüfung. Dabei ist je nach den Umständen des Einzelfalles zu prüfen, ob eine bestimmte Meldung noch/auch/überwiegend „betriebliche“ bzw. „betriebsinterne“ Umstände, Tatsachen oder sogar Wertungen zum Vorgang haben. Die Gesamt-MAV muss aber bereits aus dem Erkenntnisverfahren genau wissen, was sie konkret darf und was sie zu unterlassen hat.

Noch unbestimmter ist der zweite Teil des Antrags zu 1), wonach Pressemitteilungen zu unterlassen sind, die geeignet sind, das „Ansehen des Klägers in der Öffentlichkeit zu schädigen“. Ob eine bestimmte Veröffentlichung das Ansehen des klagenden Bistums in der Öffentlichkeit zu schädigen geeignet ist, kann nicht generell beantwortet werden, sondern bedarf dazu noch in der Regel einer sorgfältigen Prüfung unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles.

Selbst wenn man im Streitfalle den ersten Teil des Antrags zu 1) gerade noch als genügend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ansehen würde und in diesem Fall die Feststellungsklage auch sonst als zulässig erachtet, so wäre dieser Antragsteil jedenfalls unbegründet. Es handelt sich bei diesem Antrag um einen sogenannten Globalantrag. Eine weite, allumfassende Antragstellung führt dazu, dass der Antrag als unbegründet abzuweisen ist, wenn auch nur in einem Fall ein Mitbestimmungsrecht zu bejahen bzw. zu verneinen ist (BAG NZA 2007, 1240). Entsprechendes gilt für globale Feststellungsanträge (BAG NZA 2010, 180).

Wenn sich schon die Parteien darauf verständigt haben, dass die Gesamt-MAV seit rund fünf Jahren über eine eigene Homepage verfügt, so gibt es durchaus denkbare betriebliche bzw. betriebsinterne Umstände/Vorgänge, die die Beklagte ohne Weiteres auf ihre Homepage stellen kann. Teilt sie etwa mit, dass in einer bestimmten Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt worden ist und welche Personen gewählt worden sind oder dass sie sich mit dem klagenden Bistum im Wege einer Dienstvereinbarung auf eine bestimmte Regelung geeinigt hat, so handelt es sich hierbei um betriebsinterne Vorgänge. Ein Recht, solche Vorgänge zu unterlassen, steht der Klägerin grundsätzlich nicht zu, da die beiden genannten betriebsinternen Vorgänge erkennbar zur Außendarstellung der Mitarbeitervertretung gehören. Damit erweist sich auch der erste Antragsteil zumindest als unbegründet.

2)

Der Feststellungsantrag zu 2) ist zulässig. Es besteht wegen der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien auch ein alsbaldiges Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO, da – unter den Prozessparteien auch in der Form der Feststellung – geklärt werden kann, ob die Beklagte die fragliche Pressemitteilung vom 25.03.2014 von ihrer Homepage zu entfernen hat.

Der Antrag ist jedoch in der Sache unbegründet.

Die Gesamt-MAV wirkt gem. § 50 Abs. 4 MAVO-T. bei den Angelegenheiten im Sinne der §§ 30 bis 42 mit. Es handelt sich um solche Fälle, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betroffen werden. Die Einstellung der Pressemitteilung zum Geschäftsbericht des gesamten Bistums auf der eigenen Homepage der Beklagten betrifft nicht nur den Zuständigkeitsbereich einer bestimmten örtlichen MAV, sondern ist eine Angelegenheit aller Mitarbeitervertretungen des gesamten Bistums.

§ 30 MAVO-T. normiert das Gebot für beide Dienststellenpartner zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Normadressat bei § 30 MAVO-T. sind beide Dienststellenpartner. Grundlage des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Mitarbeitervertretungsrecht ist der Dienst in der Kirche, d. h. die Mitwirkung am Auftrag der Kirche. Dieser besteht darin, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit

Gott und untereinander zu dienen (vgl. Thüsing, Freiburger Kommentar zur MAVO, § 26 Rz 5). Trotz dieses übergeordneten gemeinsamen allgemeinen Handlungsgebots bestehen gegenläufige Interessen der Einrichtungspartner. Diese sollen aber nicht im Wege der Konfrontation, sondern in gemeinsamer Kooperation zu einem Ausgleich gebracht werden. In diesem Zusammenhang haben beide Partner gegenseitige Verhaltens- und Nebenpflichten zu beachten, um diesem allgemeinen Gebot gerecht zu werden. So sind beide zu einem Mindestmaß an Rücksichtnahme verpflichtet. In Bezug auf die Arbeitnehmer der Dienststelle sind beide verpflichtet dafür zu sorgen, dass diese nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 30 Abs. 1 Satz 2 MAVO-T.). Zum Wesen einer auf partnerschaftlicher Basis gegründeten effektiven Interessenvertretung für die Belange der Mitarbeiter gehört, dass die MAV ihre Meinung interessenspezifisch grundsätzlich auch offen artikulieren darf. Diese freie Meinungsäußerung, die in Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 GG implementiert ist, gilt dem Grundsatz nach für beide Einrichtungspartner. Wenngleich die MAV als verfasstes Organ der Dienststelle als solche zwar keine eigene umfassende Grundrechtsfähigkeit besitzt (vgl. Richardi, BetrVG, 13. Auflage, Einleitung Rz 116), kommt trotzdem eine begrenzte Grundrechtsfähigkeit in Betracht, soweit Grundrechte ihrem Wesen nach auf die MAV als gesetzlichen Repräsentanten der Belegschaft anwendbar sind (vgl. Dürig in Maunz/Dürig; GG, § 19 Abs. 3 Rz 8). Auch die MAV kann sich bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf das Recht der freien Meinungsäußerung berufen (vgl. ErfK/Schmidt, GG, 14. Aufl., Art 5 Rz 40; Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle Baden v. 12.02.2009 - 2/Sch55/2008, ZMV 2009, 267; Arbeitsgericht Würzburg, Ur. v. 24.06.2010 - 10 Ca 592/10, ZMV 2010, 218). Dabei besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen als Dienstgeber und den kollidierenden Grundrechten der Mitarbeiter. Im Einzelfall sind die widerstreitenden Rechtsgüter im Sinne einer praktischen Konkordanz zu einem schonenden Ausgleich zu bringen. Das Recht auf Meinungsfreiheit ist von der MAV unter dem Licht des kirchlichen Sendungsauftrags wahrzunehmen, da auch das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Sinne von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV gewährleistet ist. Die MAV hat dabei solche Handlungen, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit zu unterlassen, die dem kirchlichen Selbstverständnis zuwiderlaufen. Ob sich die Gesamt-MAV unter Berufung auf ihre freie

Meinungsfreiheit an die außerhalb der Dienststelle angesiedelte Öffentlichkeit wenden kann, kann daher nicht generell, sondern nur anhand der Umstände des konkreten Einzelfalles beurteilt werden.

Es gehört generell nicht zu den der Gesamt-MAV nach der MAVO-T. obliegenden Aufgaben, von sich aus und ohne Veranlassung durch den Dienstgeber die außerbetriebliche Öffentlichkeit über „allgemeininteressierende Vorgänge“ des Dienstbetriebes zu unterrichten. Weder aus den in Einzelbestimmungen der MAVO-T. geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen der MAV bzw. der Gesamt-MAV, noch aus der Aufzählung ihrer allgemeinen Aufgaben in § 30 MAVO-T., noch aus der Generalklausel über eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ergibt sich eine generelle Befugnis der Gesamt-MAV, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über irgendwelche einrichtungsinterne Vorgänge zu unterrichten. Die Gesamt-MAV hat partnerschaftlich handelnd gegenüber dem Dienstgeber die Interessen der Arbeitnehmer der Einrichtung wahrzunehmen. Eine solche effektive Interessenwahrnehmung schließt allerdings nicht aus, dass sich die Gesamt-MAV unter bestimmten Voraussetzungen auch an die außerbetriebliche Öffentlichkeit wenden kann, wenn eine effektive Interessenwahrnehmung dies erfordert. Entscheidend für die Beschreitung dieses Weges sind immer die Umstände des Einzelfalles. Das Einstellen von einrichtungsinternen Angelegenheiten auf der eigenen Homepage der Gesamt-MAV, die der gesamten Öffentlichkeit zugänglich ist, kann nur dann in Frage kommen, wenn dies zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Gesamt-MAV nach ihrer Sicht objektiv erforderlich sein kann.

Wenn sich die Gesamt-MAV schon an die Öffentlichkeit wendet, um zu Einrichtungsinternas kommentierend Stellung zu nehmen, dann ist sie in besonderer Weise zu einem behutsamen und sensiblen Vorgehen verpflichtet. Insbesondere hat sie stets darauf Bedacht zu nehmen, dass sie an der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags mitwirkt (vgl. § 1 GrO).

Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen legen der MAV die Verpflichtung zur Geheimhaltung auf. Sie hat zudem datenschutzrechtliche Aspekte zu wahren und sich parteipolitischer Angelegenheiten zu enthalten (vgl. Müller-Boruttau, Presseerklärungen des Betriebsrats, NZA 1996, 1071). Solche Aspekte werden im Streitfalle

von der auf ihrer Homepage eingestellten Erklärung der Beklagten nicht tangiert. Sie scheiden offensichtlich aus. Es war die Klägerin selbst, die sich durch Veröffentlichung des Geschäftsberichts an die breite Öffentlichkeit gewandt hat. Deren Zweck bestand in der allgemeinen Publizierung der finanziellen Situation des Bistums. Hierzu hatte sich die Klägerin aus freien Stücken eigenverantwortlich entschlossen. Wenn in dieser Situation das antragsstellende Bistum ihren Geschäftsbericht der Öffentlichkeit vorgestellt hat, so hat sich die Beklagte lediglich hieran angehängt und den als positiv empfundenen Geschäftsbericht zum Anlass genommen, um aus ihrer auf spezifische Mitarbeiterinteressen ausgerichteten Sicht der Dinge nunmehr eine Personalausweitung zu fordern. Bei der gewählten Vorgehensweise hat sich die Gesamt-MAV inhaltlich noch in den Grenzen einer zulässigen Stellungnahme bewegt. In dem Artikel sind insbesondere keine Unwahrheiten, Diffamierungen, Unsachlichkeiten, nicht für die Öffentlichkeit bestimmte Internas und unverhältnismäßig polemische oder überpointierte Verdrehungen der Gegebenheiten enthalten, die den Dienstgeber als Kirche ohne Not in einem schiefen Licht in der Öffentlichkeit dargestellt hätten. Es entspricht gerade dem vornehmlichen Interesse eines Mitarbeitervertretungsgremiums, bei der aus ihrer Sicht positiven finanziellen Situation des Bistums sich für die Ausweitung des Personalbestandes und damit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Irgendwelche grenzüberschreitende oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit übersteigende Äußerungen hat die Beklagte in der Presseerklärung nicht abgegeben. Auch die plakativ und erkennbar „presseinteressierend“ aufgemachte Einführung „The Same Procedure as Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“ hat die zulässige Grenze einer effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen noch nicht verlassen. Immerhin war die Gesamt-MAV zu dem Zeitpunkt, als sie diesen Artikel als Presseerklärung herausgegeben hat, nicht originär von der Klägerin über den Geschäftsbericht unterrichtet gewesen, sondern musste Näheres erst den der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich gemachten Zahlen entnehmen. Dass die Klägerin die Beklagte in der Vergangenheit bis zum Mai 2014 nicht in der kircheninternen Vorabverteiler aufgenommen hatte, ergibt sich aus dem Sachvortrag beider Parteien.

Zwar hat die Klägerin die Beklagte in einer vorausgegangen gemeinsamen Sitzung vom 25.02.2014 über die bevorstehende Pressekonferenz informiert und ihr die Hintergründe für den Schritt in die Öffentlichkeit erläutert gehabt. Den Geschäftsbericht selbst hat die Gesamt-MAV jedoch nicht im zeitlichen Zusammenhang mit der Pressekonferenz erhalten gehabt. Sie war zum damaligen Zeitpunkt nicht vor der offiziellen Pressekonferenz per interne Mail-Kommunikation in den Verteiler der Vorab-Informierten von der Klägerin eingestellt gewesen. Diese aus ihrer Sicht fehlende frühzeitige Unterrichtung durfte die Gesamt-MAV in der Erklärung durchaus als Kritikpunkt mitteilen. Das hat nichts mit dem kirchlichen Proprium zu tun, sondern betrifft das partnerschaftliche Miteinander. Dabei kann vorliegend dahin gestellt bleiben, ob das klagende Bistum nach den Bestimmungen der MAVO-T. verpflichtet war, die MAV über den Geschäftsbericht überhaupt zu informieren. Jedenfalls hat das Bistum die Beklagte im Rahmen der allgemeinen Informationserteilung und der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch im Vorfeld über ihre geplante Vorgehensweise informiert gehabt. Auch haben sich die Parteien im Nachhinein einvernehmlich darauf verständigt, dass die Gesamt-MAV zukünftig in den Kreis der Vorab-Informierten aufgenommen wird. Kommt das klagende Bistum dem nach, besteht somit auch keine Wiederholungsgefahr, dass sich die Gesamt-MAV in der Öffentlichkeit darüber beschweren kann, nicht vorab informiert zu sein. Hintergrund der Pressemitteilung war, dass die örtliche Presse bei der Gesamt-MAV im Vorfeld der Pressekonferenz wegen Einzelheiten des Geschäftsberichts angefragt hatte. Wenngleich es auf keinen Fall zu den Aufgaben der Gesamt-MAV gehört, hierzu die Presse auch nur im groben Rahmen zu informieren – das ist ausschließlich Sache des klagenden Bistums -, so musste man der Presse jedoch mitteilen, dass man zur Beantwortung von Fragen allein schon deshalb nicht im Stande sei, weil man nicht entsprechend informiert sei.

Der Klageantrag zu 2) verlangt die Entfernung der fraglichen Pressemitteilung von der Homepage. Beim Ausfüllen des Rechts der MAV auf eine freie Meinungsäußerung ist nach Auffassung des erkennenden Gerichts zu differenzieren. Einerseits geht es um die Frage der Veröffentlichung von Pressemitteilungen und andererseits um das Einstellen von Informationen auf die Homepage. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gesamt-MAV, Pressemitteilungen herauszugeben, die betriebsinterne Vorgänge betreffen, selbst wenn diese – wie im Streitfall - kurz zuvor von dem

Bistum selbst der Öffentlichkeit vorgestellt worden sind. Unterschiedlich muss im Einzelfall das Recht der Gesamt-MAV beurteilt werden, was die Frage der Einstellung von Informationen auf ihrer Homepage betrifft. Der Antrag der Klägerin geht auf die Entfernung von der Homepage.

Soweit sich die Klägerin auf eine Entscheidung des KAGH vom 03.08.2007 - M 04/07 beruft, stehen die Aussagen in diesem Urteil der vorliegenden Entscheidung nicht entgegen. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat sich in der dortigen Entscheidung mit einer Presseerklärung einer DIAG/MAV – also keinem originären gesetzlichen Organ in Mitbestimmungssachen – auseinandergesetzt. Dabei hat der KAGH den äußerst eingeschränkten gesetzlichen Aufgabenbereich der DIAG seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Dieser ist auf Koordination im Mitarbeiterbereich ausgerichtet, aber nicht auf die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten. Zudem hat der KAGH in dem von ihm entschiedenen Fall ausgehend vom Einzelfall entschieden, dass der Grenzbereich der zulässigen Kritik am kirchlichen Arbeitgeber überschritten war. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Nach Auffassung der Kammer ist vorliegend entscheidend, dass die Beklagte selbst nicht den Weg in die Öffentlichkeit bezüglich des Geschäftsberichts gesucht hat. Dieses Recht stünde ihr geradezu evident nicht zu. Vielmehr hat sich die Gesamt-MAV an den vom Bistum veröffentlichten Geschäftsbericht angehängt und in Wahrnehmung elementarer Mitbestimmungsrechte lediglich die Forderung aufgestellt, dass aus ihrer Sicht die Personalsituation dem nach ihrer Auffassung positiven Ergebnis des Geschäftsberichts angepasst werden soll. Diesen konkreten Einzelfall mit seinen Besonderheiten hat das erkennende Gericht zu würdigen und seiner Entscheidung zugrunde zu legen. Die Gesamt-MAV hat damit lediglich auf das eigenständige Vorverhalten der Dienstgeberin reagiert und dieses zum Anlass genommen, ihre eigene Sicht der Dinge der Öffentlichkeit zu präsentieren. Dieses Verhalten ist vom Recht der freien Meinungsäußerung der Gesamt-MAV auch unter Berücksichtigung der bestehenden gesetzlichen Normen aus der MAVO-T. gedeckt. Weder angesichts der Zielsetzung noch der Diktion ist im Streitfalle bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die fragliche Presseerklärung von der Homepage der Gesamt-MAV zu entfernen.

Eine Kostenentscheidung ist vorliegend entbehrlich. Zwar bestimmt § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, dass das Gericht im Urteil zu entscheiden hat, ob Auslagen aufgrund

materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Unstreitig fallen jedoch durch die Bevollmächtigung der kircheninternen Bediensteten W. als Prozessvertreterin der Beklagten im Streitfall weder vorprozessual noch vor dem erkennenden Gericht irgendwelche Auslagen -insbesondere auch keine erstattungsfähigen Reisekosten- an, die vom Ausgang des Verfahrens abhängen. Steht aber fest, dass sich die Frage der prozessabhängigen Erstattung weder von gerichtlichen noch außergerichtlichen Kosten bis zur Beendigung der Instanz überhaupt stellen kann, bedarf es keiner (überflüssigen) Kostenentscheidung.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann das klagende Bistum mit der Revision anfechten.
Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie voll obsiegt hat.

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.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 34/14 Tr -ewVfg-

16.10.2014

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Gesamtmitarbeitervertretung

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 16.10.2014 beschlossen:

- 1. Der Antrag der antragstellenden Gesamtmitarbeitervertretung vom 09.10.2014 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums verlangt vorliegend im Wege der einstweiligen Verfügung, dem beklagten Bistum zu untersagen, die Software „Microsoft Office 2013“ auf den PC-Arbeitsplätzen im Bistum T. zu installieren, solange das Beteiligungsverfahren nach der MAVO nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist.

Die antragstellende Gesamtmitarbeitervertretung betreibt vor dem erkennenden Gericht im Hauptsacheverfahren M 27/14 Tr die Klärung der Frage, ob die Beklagte zur beabsichtigten Einführung und Installation der neuen Software „Microsoft Office 2013“ ihrer Zustimmung bedarf. Vorausgegangen war die mehrfache Weigerung des Bistums, die Zustimmung der Antragstellerin in einem förmlichen Mitbestimmungsverfahren nach § 50 Abs. 4 i. V. m. § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO T. einzuholen.

In der Vergangenheit wurde im Bistum die Software „Microsoft Office 2003“ verwendet.

Nach Auffassung der Antragstellerin sei die Einführung der neuen Software mitbestimmungspflichtig, was das Bistum aus unzutreffenden Gründen negiere. Sie sei daher gezwungen, zum Schutze ihres Beteiligungsrechts und Aufrechterhaltung ihrer Rechte den vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu stellen.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin zu untersagen, die Software „Microsoft Office 2013“ auf den PC-Arbeitsplätzen im Bistum zu installieren, solange das Beteiligungsverfahren nach der MAVO nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Die Antragsgegnerin beantragt

den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung bestehe für den Erlass der einstweiligen Verfügung weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund. Die gesetzlichen Voraussetzungen von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO T. seien nicht erfüllt, da die neue Software - was nicht zustimmungspflichtig sei - lediglich in Form eines Updates zu „Microsoft Office 2003“ installiert werden solle. Im Vergleich zur Vorgängersoftware zeige sich keine veränderte Situation hinsichtlich der Überwachungseignung. Es sei auch nie beabsichtigt gewesen, eine Leistungskontrolle anhand der neuen Software durchzuführen. Die Verhinderung der Installation der neuen Software bringe ihr zudem schwerwiegende Nachteile, da sie diese im schulischen Bereich bei der Bearbeitung der Statistik für das Schuljahr 2014/2015 (Gliederungspläne) dringend benötige.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift und den Erwiderungsschriftsatz der Antragsgegnerin vom 16.10.2014, jeweils nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin derzeit weder einen Verfügungsanspruch noch einen Verfügungsgrund auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums T. vor, bei der es um die Rechtsfrage geht, ob für die Gesamtmitarbeitervertretung bei der Neueinführung der Software „Microsoft Office 2013“ ein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO T. besteht. Da insoweit unterschiedliche Auffassungen der Beteiligten vorliegen, ist diese Rechtsfrage vom Kirchlichen Arbeitsgericht zu entscheiden.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet nach § 52

Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt an beiden Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

3. Beabsichtigt der Dienstgeber die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, so bedarf sie nach §§ 37 Abs. 1, 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO T. der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das Verfahren des § 37 MAVO T. hat vorliegend die Antragsgegnerin unstreitig nicht durchgeführt, weil sie der Meinung ist, die fragliche Maßnahme sei nicht zustimmungspflichtig, da die Anwendung der neuen Software nur im Wege eines Updates installiert werde. Diese Auffassung der Antragstellerin für sich betrachtet nicht richtig, da die Art der Installation keine entscheidende Aussage dazu hergibt, ob die mittels eines bloßen Updates installierte neue Software geeignet ist, das Arbeits- oder Leistungsverhalten der Mitarbeiter zu überwachen. Ein Mitbestimmungsrecht entsteht dann, sobald eine bislang mitbestimmungsfreie EDV-Anwendung durch neue Programme oder durch Programmänderungen geeignet ist, nunmehr Benutzerdaten speichern zu können. Werden durch die Neueinführung (zusätzliche) Maßnahmen geschaffen, die geeignet sind, eine Überwachung durchzuführen, so bedarf die Neueinführung der Zustimmung des Mitarbeitergremiums (vgl. dazu im Einzelnen: Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 27. Aufl., § 87 Rz 232-234). Im Streitfalle scheidet ein Mitbestimmungsrecht auch nicht deshalb, weil die Antragsgegnerin mehrfach versichert hat, keine Überwachung durchführen zu wollen. Entscheidend für das Mitbestimmungsrecht ist nicht der subjektive Wille zur Überwachung, sondern die objektive Möglichkeit einer Überwachung des Verhaltens oder der Leistung eines Arbeitnehmers durch eine technische Einrichtung. Der Zweck der Norm besteht gerade darin, die Arbeitnehmer präventiv vor Eingriffen in ihrem Persönlichkeitsbereich zu schützen. Deshalb unterliegen EDV-Anlagen dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht erst, wenn die Dienstgeberin unter anderem auch da-

rauf abzielt, Leistungs- oder Verhaltensdaten erheben oder verarbeiten zu wollen. Sie sind vielmehr schon dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie – auch nur als Nebeneffekt - Informationen oder Daten erfassen oder verarbeiten, die geeignet sind, durch objektiv gegebene Kontrollmöglichkeiten entsprechende Rückschlüsse zuzulassen.

Die Parteien haben dem erkennenden Gericht zum derzeitigen Zeitpunkt keinerlei Sachvortrag geliefert, anhand dessen es beurteilen kann, ob durch die neue Software tatsächlich solche objektiven Überwachungsmöglichkeiten neu geschaffen werden. Die Antragstellerin hat dies lediglich pauschal behauptet und die Antragstellerin dies genauso pauschal nur bestritten.

Ist das Vorliegen eines einschlägigen Mitbestimmungstatbestandes aber zum derzeitigen Zeitpunkt noch offen, dann besteht auch kein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Anordnung. Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund – dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 iVm. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 3. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind

dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren – zumindest in weiten Bereichen - praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung bis zum Eintritt der Rechtskraft eines Hauptsacheverfahrens muss im Einzelfall, zumal eine bloße Glaubhaftmachung ausreicht, ein dringendes Bedürfnis bestehen. Die Verweigerung einer Eilmaßnahme müsste im Ergebnis einer Rechtsverweigerung gleichkommen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6). Eine solche Eilmaßnahme wäre nur dann in Betracht zu ziehen, wenn zweifelsfrei feststünde, dass im Einzelfall ein zustimmungspflichtiger Mitbestimmungstatbestand tatsächlich besteht. Daran fehlt es vorliegend im Entscheidungszeitpunkt. Sollte sich im Hauptsacheverfahren der Parteien die Einführung der fraglichen Software als zustimmungspflichtig erweisen, kann der Antragsgegnerin die weitere Verwendung untersagt werden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 30/14 Tr -ewVfg-**

10.09.2014

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin und Beteiligte zu 1),

2. Gesamt-MAV

Antragsgegnerin und Beteiligte zu
2),

3. Dienstgeber

Beteiligte zu 3),

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 10.09.2014 beschlossen:

- 1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung vom 01.09.2014 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin hat in die bestehende Gesamtmitarbeitervertretung u. a. ihre beiden MAV-Mitglieder B. und K. entsendet.

Die MAV hat in ihrer Sitzung vom 13.08.2014 mit 2/3-Mehrheit den Entschluss gefasst, diese beiden Delegierten aus der Gesamt-MAV abzuberaufen.

In der Klageschrift vom 01.09.2014 gibt die Antragstellerin an, die Abberufung beruhe auf einem massiven Vertrauensverlust, da die beiden Mitglieder bewusst und wissentlich Inhalte zur geplanten Vergütungsabsenkung der antragstellenden MAV vorenthalten hätten.

Die beklagte Gesamt-MAV hat sich in ihrer Sitzung vom 08.09.2014 – ebenso wie zuvor die beiden vorgenannten Mitglieder – der Abberufung entgegengestellt.

Die antragstellende MAV ist der Auffassung, sie könne nicht nur über die Entsendung, sondern auch über die Abberufung der Delegierten in die Gesamt-MAV frei entscheiden; insbesondere bestimme § 50 MAVO Trier nicht, dass die Entsendung für die Dauer der Amtszeit bestehe. Die entsendende MAV bestimme frei, einem Delegierten jederzeit das Mandat zu entziehen und es einem anderen MAV-Mitglied zu übertragen, was vorliegend geschehen sei.

Es bestehe eine Eilbedürftigkeit für eine einstweilige Verfügung neben dem parallel eingeleiteten und auf das gleiche Ziel gerichteten Hauptsacheverfahren. Es bestehe die Gefahr, dass die neu gewählten Delegierten in die Gesamt-MAV in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens in ihren Rechten als Delegierte in die Gesamt-MAV eingeschränkt werden. Auch seien in Bezug auf die abberufenen Delegierten die Ansprüche auf Freistellung zur Amtstätigkeit sowie zur Kostenübernahme zeitnah zu klären. Zudem sei eine schnelle Klarstellung zur Sicherung der Handlungsfähigkeit bzw. der ordnungsgemäßen Besetzung der Gesamt-MAV geboten.

Die MAV beantragt,

1. festzustellen, dass Herrn B. und Herrn K. der Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV des Dienstgebers rechtswirksam entzogen worden ist.
2. festzustellen, dass mit dem Verlust des Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV des Dienstgebers von Herrn B. und Herrn K. diese auch nicht mehr den Ausschüssen und dem Vorstand der Gesamt-MAV des Dienstgebers angehören.
3. festzustellen, dass die Bevollmächtigung von Herrn S. zur Wahrung der Rechte der Antragstellerin notwendig ist und die Kosten gemäß § 24 Abs. 1 MAVO Trier (§ 17 Rahmen-MAVO) von dem Dienstgeber zu tragen sind.

Die beklagte Gesamt-MAV beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen,
weil u. a. auch die Voraussetzungen für die begehrte Eilmaßnahme nicht vorliegen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Antragschrift und den Schriftsatz der Antragstellerin vom 04.09.2014 nebst den jeweils beigefügten Anlagen sowie auf die beiden Schriftsätze der Antragsgegnerin vom 02.09.2014 und die Schriftsätze vom 08.09. und 09.09., jeweils nebst Anlagen, Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsgrund auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier vor, bei der

es um die Rechtsfrage geht, ob die örtliche MAV befugt ist, im Rahmen von § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier in die Gesamt-MAV entsendete Mitglieder durch (qualifizierten) Mehrheitsbeschluss wieder abuberufen.

2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.
3. Nach § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier entsendet jede MAV in die Gesamt-MAV mindestens ein Mitglied. Durch Dienstvereinbarung haben vorliegend die Beteiligten – unstreitig – die Anzahl der von der Antragstellerin entsendeten Mitglieder erweitert.

Die gesetzliche Bestimmung enthält – im Gegensatz etwa zu § 49 BetrVG – keine Regelung zur Abberufung von Mitgliedern. Antragstellerin und Antragsgegnerin des vorliegenden Verfahrens sind unterschiedlicher rechtlicher Auffassung, ob das entsendete Mitglied jederzeit frei abrufbar ist, weil sie beide aus dem Schweigen des Gesetzes jeweils die für sie günstige Rechtsposition herleiten. Diese Rechtsfrage muss das Gericht in einem rechtsstaatlich geordneten Verfahren klären unter Beiziehung aller notwendig Beteiligten und unter Gewährung eines ausreichenden rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG).

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund – dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die

Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 iVm. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 3. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Die antragstellende MAV verkennt vorliegend Sinn und Zweck des Eilverfahrens. Nur in eher seltenen Ausnahmefällen wird es geboten sein, insbesondere Feststellungen von Rechtsfragen per einstweiliger Verfügung zu treffen. Für das Vorliegen einer solchen Ausnahmesituation bestehen vorliegend keine ernsthaften Anhaltspunkte. Allein der Wunsch nach einer schnellen rechtlichen Klärung reicht hierfür nicht aus. Wie die maßgebliche Rechtsfrage zu entscheiden ist, muss die Kammer und nicht der Vorsitzende und schon gar nicht per Eilmaßnahme entscheiden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 17.07.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 15/14 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und B. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der beim klagenden Verband beschäftigten Krankenschwester T., die in der Sozialstation P. auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung seit dem 01.02.1999 ohne Unterbrechung eingesetzt ist.

Frau T. war auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge für „nebenberuflich und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ als Gemeindekranke Schwester beschäftigt. Letztmals mit entsprechendem Vertrag vom 22.12.2010 (Blatt 26 der Akte) wurde sie unbefristet weiterbeschäftigt mit mindestens einer Stunde in der Woche. § 5 dieses Arbeitsvertrages lautet:

„Abweichend von den Bestimmungen des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR wird **einzelvertraglich** und einvernehmlich eine pauschale Stundenvergütung von 10,00 EUR vereinbart. In diesem Stundenlohn ist ein Anteil für die Weihnachtzuwendung, das Urlaubsgeld sowie für Zeitzuschläge und Zulagen enthalten. Die Bestimmungen des Abschnitts XIV der Anlage 1 zu den AVR, des Abschnitts II der Anlage 14 zu den AVR, der Anlage 6a zu den AVR und der Abschnitte V, VII und VIII der Anlage 1 zu den AVR werden ausdrücklich ausgeschlossen.

Die Parteien vereinbarten, dass mit dem Datum des Inkrafttretens der neue mit § 5 dieses Vertrages inhaltsgleiche Abschnitt IIb der Anlage 1 („Nebenberufliche geringfügige Beschäftigungen“) der AVR zur Anwendung kommt.“

Im Übrigen wird auf den Inhalt der Dienstverträge der Frau T. mit dem Kläger (Blatt 60 bis 62 der Akte) Bezug genommen.

Nach dem Auslaufen von Abschnitt IIb der Anlage 1 zur AVR hat der Kläger Frau T. in bisherigem Umfang weiterbeschäftigt, jedoch nunmehr erstmals die MAV zur beabsichtigten Eingruppierung und Stufenzuordnung der Mitarbeiterin mit Schreiben vom 20.12.2013 angehört. Die beklagte MAV hat am 27.12.2013 der beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 7a des Anhangs B der Anlage 32 zugestimmt, nicht jedoch der beabsichtigten Einreihung in die Entgeltstufe 3, da nach

Auffassung der MAV aufgrund der zurückgelegten Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterin die Stufe 5 eingreifen soll.

Nachdem auch eine Einigungsverhandlung erfolglos verlaufen ist, hat die MAV mit Schreiben vom 03.02.2014 endgültig die Zustimmung zur beabsichtigten Stufenzuordnung durch den Kläger verweigert. Die versagte Zustimmung begehrt der Kläger im vorliegenden Verfahren.

Nach Auffassung des Klägers sei die Mitarbeiterin in die Entgeltstufe 3 einzuordnen, weil sie bis zum 31.12.2013 durch die Zahlung einer pauschalen Stundenvergütung nach den jeweils bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht den Bestimmungen der AVR unterlegen habe, sodass sie ab dem 01.01.2014 stufenordnungsmäßig wie eine Neueinstellung zu behandeln sei. Die früheren gesetzlichen Bestimmungen seien rechtswirksam. So handele es sich beim Inhalt der Anlage IIb der Anlage 1 um von der Arbeitsrechtlichen Kommission festgesetzte Arbeitsbedingungen. Diese seien nur auf grobe Unbilligkeit hin zu überprüfen. Wenn der Personenkreis der geringfügig Beschäftigten zeitlich befristet eine geringere Vergütung auf Stundenlohnbasis erhalte, sei dies von der zu beachtenden Entscheidungskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission gedeckt.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Zuordnung der Mitarbeiterin Frau T. zur Entgeltstufe 3 der Entgeltgruppe Kr 7a des Anhang B der Anlage 32 zu den AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Mitarbeiterin T. könne nicht als Neueinstellung eingestuft werden, da ihre früheren Beschäftigungszeiten nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. Der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten aus den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen im kirchlichen Bereich habe einen Rechtsverstoß in Form einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dargestellt. Dieser Verstoß dürfe nicht zukünftig weiter fortgeschrieben werden. Im Übrigen wäre Frau T. auch ohne die unzulässige niedrige

Vergütung schon in der Vergangenheit als geringfügig Beschäftigte nach den Bestimmungen der AVR einzugruppieren gewesen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in der Sache jedoch unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier i. S. v. § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung und der richtigen Stufenzuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstufung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Zu Recht hat die beklagte MAV ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstufung der Mitarbeiterin T. in die Entgeltstufe 3 verweigert, weil die bisher zurückgelegten Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterin bei der Stufenzuordnung nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

Zwischen den Parteien ist unstrittig und unterliegt auch keinem rechtlichen Zweifel, dass die Mitarbeiterin T. in die Entgeltgruppe Kr 7a des Anhangs B der Anlage 32 zu den AVR einzugruppieren ist. Hierzu hat die Beklagte auch zu Recht ihre Zustimmung erteilt.

In der alleinigen Streitfrage der Parteien ist die Klage unbegründet, weil die vom Kläger beabsichtigte Einstufung der Mitarbeiterin T. in die Entgeltstufe 3 unzutreffend ist.

Nach Auslaufen der dreijährig befristeten Anlage IIb der Anlage 1 für nebenberuflich geringfügig Beschäftigte zum 31.12.2013 beabsichtigt der Kläger, die Mitarbeiterin T. nun erstmals förmlich nach § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier einzugruppieren. Zum Eingruppierungsakt gehört nicht nur die Rechtsfrage der richtigen Zuweisung zu einer Entgeltgruppe, sondern auch zu einer Stufe. Nach § 13 Abs. 2 Satz 2 der Anwendung findenden Anlage 32 wird die Mitarbeiterin T. – sie verfügt unstreitig über eine einschlägige Berufserfahrung als Krankenschwester von mindestens drei Jahren – in der Regel der Stufe 3 zugeordnet. Die Mitarbeiter erreichen gem. § 13 Abs. 3 der Anlage 32 die jeweils nächste Stufe nach in einzelnen gestaffelten Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit). Die Mitarbeiterin T. war beim Kläger ohne Unterbrechung seit dem 01.02.1999 als Krankenschwester in der Sozialstation P. tätig. Demnach hat sie die Stufe 4 spätestens nach einer 6-jährigen Tätigkeit als Krankenschwester erreicht gehabt. Der Umstand, dass der Kläger die Mitarbeiterin T. in der Vergangenheit nicht nach der entsprechenden jeweils gültigen Entgeltgruppe als Krankenschwester vergütet hat, sondern sie wegen ihrer geringfügigen Tätigkeit lediglich stundenweise bezahlt hat, spielt nach § 13 Abs. 3 dieser Anlage keine Rolle. Nach der bestehenden Tarifautomatik ist die „ununterbrochene Tätigkeit“ innerhalb derselben Entgeltgruppe für die Stufenzuordnung entscheidend. Diese Tätigkeit hat die Mitarbeiterin in der Vergangenheit stets verrichtet. Dass sie nicht entsprechend vergütet worden ist, darauf kommt es nach der fraglichen gesetzlichen Bestimmung nicht an, weil die Norm auf die auszuübende Tätigkeit und nicht auf die gezahlte Vergütung abstellt.

Losgelöst von der Frage, ob dies gem. § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) rechtlich zulässig gewesen wäre, haben die Arbeitsvertragsparteien auch in der Vergangenheit die Mitarbeiterin nicht individual-vertraglich aus dem jeweiligen Regelungskomplex der AVR herausgenommen. Die Bestimmungen der AVR haben gem. § 2 Abs. 2 des Allgemeinen Teils der AVR auf das Arbeitsverhältnis der Krankenschwester T. Anwendung gefunden. Ein Ausnahmefall von § 3 dieser gesetzlichen

Regelung liegt nicht vor. Geringfügig Beschäftigte sind dort nicht aufgeführt. In § 5 des Arbeitsvertrages, der gleichlautend ist mit früheren arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, haben die Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass die Mitarbeiterin abweichend von den Bestimmungen des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR einzelvertraglich eine pauschale Stundenvergütung erhält. Im Arbeitsvertrag ist nicht ausdrücklich vereinbart, dass die gesamten Bestimmungen der AVR, also auch die jeweils gültigen Eingruppierungsregelungen, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden sollen. Die Frage der individualrechtlichen Höhe der Vergütung hat mit der Stufenzuordnung nichts zu tun. Eine untergesetzliche Vergütung impliziert nicht gleichzeitig weitere Nachteile. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 157, 242 BGB nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen. Bei den jeweiligen Arbeitsverträgen des Klägers mit der Mitarbeiterin hat der Kläger sich gleichlautender Vertragsformulare bedient. Sie stellen allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 ff. BGB dar. Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen gem. § 305c Abs. 2 BGB i. V. m. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu Lasten des Verwenders solcher unklarer Formulare. Dies trifft im Streitfalle den Kläger. Bei Anwendung dieser Unklarheiten-Regel ist vorliegend davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien lediglich die Vergütungshöhe und nicht die sonstigen Bestimmungen der AVR im Arbeitsvertrag ausgeschlossen haben. Ausgeschlossen waren nur einzelne Vergütungsbestandteile (zB. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Überstundenzahlungen), aber nicht die Eingruppierungsbestimmungen. Die bloße Senkung des Stundenlohnes war im Übrigen auch die Intension der auf drei Jahre zeitlich befristeten Geltung der Anlage IIb der Anlage 1. Mit dieser Bestimmung wurde eine zeitlich befristete Abweichung von den Regelungen der AVR bezüglich der Vergütungshöhe vorgenommen (vgl. auch Riede, ZAT 2013, 195).

Nach alledem liegt schon von der Vertragslage her keine Vereinbarung vor, die die Geltung der Stufenlaufzeiten von § 13 Abs. 3 der Anlage 32 AVR ausgeschlossen hätte.

Selbst wenn man zugunsten des Klägers von einem völligen Ausschluss dieser gesetzlichen Eingruppierungsregelung ausgehen würde, wäre dies wegen eines Verstoßes gegen § 4 TzBfG rechtlich unzulässig. Nach dieser allgemeingesetzlichen

Bestimmung dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Die Bestimmungen des TzBfG gehören zu den auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anwendbaren „allgemeinen Gesetzen“ i. S. v. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV (vgl. BAG NZA 2014, 362). Darüber hinaus beruht das staatliche TzBfG auf den europarechtlichen Richtlinien des Verbotes der Diskriminierung von Teilzeitarbeit und zusätzlich einer mittelbaren Diskriminierung des Verbotes der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Nach der vom Kläger selbst vorgelegten Liste aller einschlägigen Eingruppierungsfälle als Anlage K2 zur Klageschrift sind von der beabsichtigten Zuordnung zu einer geringeren Entgeltstufe ausschließlich Frauen betroffen. Dies impliziert eine mittelbare Diskriminierung nach geschlechtsbezogenen Merkmalen. Die Rechte und Pflichten von geringfügig nebenberuflich beschäftigten Mitarbeitern unterscheiden sich nicht von Voll- oder anderen Teilzeitbeschäftigten. Sie weisen zwar sozialversicherungsrechtliche Eigenheiten auf, sie sind aber „normale“ Arbeitsverhältnisse, auf die die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden wie auf jedes andere Arbeitsverhältnis auch. Als Teilzeitbeschäftigte darf dieser Personenkreis nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie dem europarechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit (Art. 157 AEUV) nicht ohne sachlich rechtfertigenden Grund schlechter vergütet werden als andere Beschäftigte. Was für das Arbeitsentgelt gilt, gilt in gleicher Weise auch für die sonstigen Arbeitsbedingungen. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verbietet es, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeit ohne sachlich gerechtfertigten Grund schlechter zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit ist anzunehmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium ist, an das die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG, 25.09.2013 – 10 AZR 4/12; BAG, 27.03.2014 – 6 AZR 571/12). Gründe für eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung hat der Kläger vorliegend keine benannt, sie sind auch nicht ersichtlich. Vielmehr ist gerade das Abstellen auf den Umfang der Arbeitszeit ein klassisches Beispiel für eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Soweit der Kläger vorliegend geltend macht, die im sog. Dritten Wege zustande gekommenen Bestimmungen unterliegen nach einer Entscheidung des BAG (NZA-RR 2010, 7) nur einer Billigkeitskontrolle nach den §§ 317, 319 BGB, so geht es vorliegend nicht um eine inhaltliche Billigkeitskontrolle, sondern um eine rechtliche

Inhaltskontrolle nach § 305 BGB. Zudem ist vorliegend nicht nur auf die kollektivrechtlichen Regelungen der AVR abzustellen, sondern auch die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen des Klägers mit der betreffenden Mitarbeiterin sind einer Rechtskontrolle zu unterziehen. Solche vertraglichen Vereinbarungen dürfen nicht gegen die allgemeinen Gesetze verstoßen und schon gar nicht gegen übergeordnete europarechtliche Richtlinien.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich, weil der Beklagten im Streitfalle keine erstattungsfähigen Kosten entstanden sind.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. 2 Buchstabe a KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann der Kläger mit der Revision anfechten.
Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie voll obsiegt hat.

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.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.07.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 16/14 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und B. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der beim klagenden Verband beschäftigten Hauswirtschaftshelferin D., die in der Sozialstation M. auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung seit dem 01.10.1999 ohne Unterbrechung eingesetzt ist.

Frau D. war auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge für „nebenberuflich und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ als Hauswirtschaftshelferin beschäftigt. Letztmals mit entsprechendem Vertrag vom 17.12.2010 (Blatt 26 der Akte) wurde sie unbefristet weiterbeschäftigt mit mindestens einer Stunde in der Woche. § 5 dieses Arbeitsvertrages lautet:

„Abweichend von den Bestimmungen des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR wird **einzelvertraglich** und einvernehmlich eine pauschale Stundenvergütung von 8,00 EUR vereinbart. In diesem Stundenlohn ist ein Anteil für die Weihnachtzuwendung, das Urlaubsgeld sowie für Zeitzuschläge und Zulagen enthalten. Die Bestimmungen des Abschnitts XIV der Anlage 1 zu den AVR, des Abschnitts II der Anlage 14 zu den AVR, der Anlage 6a zu den AVR und der Abschnitte V, VII und VIII der Anlage 1 zu den AVR werden ausdrücklich ausgeschlossen.

Die Parteien vereinbaren, dass mit dem Datum des Inkrafttretens der neue mit § 5 dieses Vertrages inhaltsgleiche Abschnitt IIb der Anlage 1 („Nebenberufliche geringfügige Beschäftigungen“) der AVR zur Anwendung kommt.“

Im Übrigen wird auf den Inhalt der Dienstverträge der Frau D. mit dem Kläger (Blatt 73 bis 76 der Akte) Bezug genommen.

Nach dem Auslaufen von Abschnitt IIb der Anlage 1 zur AVR zum 31.12.2013 hat der Kläger Frau D. in bisherigem Umfang weiterbeschäftigt, jedoch nunmehr erstmals die MAV zur beabsichtigten Eingruppierung und Stufenzuordnung der Mitarbeiterin mit Schreiben vom 20.12.2013 angehört. Die beklagte MAV hat am 27.12.2013 der beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Anlage 2 zugestimmt, nicht jedoch der beabsichtigten Einreihung in die Stufe 1,

da nach Auffassung der MAV aufgrund der zurückgelegten Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterin die Stufe 8 eingreifen soll.

Nachdem auch eine Einigungsverhandlung erfolglos verlaufen ist, hat die MAV mit Schreiben vom 03.02.2014 endgültig die Zustimmung zur beabsichtigten Stufenzuordnung durch den Kläger verweigert. Die versagte Zustimmung begehrt der Kläger im vorliegenden Verfahren.

Nach Auffassung des Klägers sei die Mitarbeiterin in die Stufe 1 einzuordnen, weil sie bis zum 31.12.2013 durch die Zahlung einer pauschalen Stundenvergütung nach den jeweils bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht den Bestimmungen der AVR unterlegen habe, sodass sie ab dem 01.01.2014 stufenordnungsmäßig wie eine Neueinstellung zu behandeln sei. Die früheren gesetzlichen Bestimmungen seien rechtswirksam. So handele es sich beim Inhalt der Anlage IIb der Anlage 1 um von der Arbeitsrechtlichen Kommission festgesetzte Arbeitsbedingungen. Diese seien nur auf grobe Unbilligkeit hin zu überprüfen. Wenn der Personenkreis der geringfügig Beschäftigten zeitlich befristet eine geringere Vergütung auf Stundenlohnbasis erhalte, sei dies von der zu beachtenden Entscheidungskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission gedeckt.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Zuordnung der Mitarbeiterin Frau D. zur Regelvergütungsstufe 1 der Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Mitarbeiterin D. könne nicht als Neueinstellung eingestuft werden, da ihre früheren Beschäftigungszeiten nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. Der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten aus den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen im kirchlichen Bereich habe einen Rechtsverstoß in Form einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dargestellt. Dieser Verstoß dürfe nicht zukünftig weiter fortgeschrieben werden. Im Übrigen wäre Frau D. auch ohne die unzulässige niedrige

Vergütung schon in der Vergangenheit als geringfügig Beschäftigte nach den Bestimmungen der AVR einzugruppieren gewesen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in der Sache jedoch unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier i. S. v. § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung und der richtigen Stufenzuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstufung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Zu Recht hat die beklagte MAV ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstufung der Mitarbeiterin D. in die Regelvergütungsstufe 1 verweigert, weil die bisher zurückgelegten Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterin bei der Stufenzuordnung nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Frau D. als hauswirtschaftliche Hilfskraft in die Vergütungsgruppe 11 der Anlage 2 zu den AVR einzugruppieren ist. Hierzu hat die Beklagte auch zu Recht ihre Zustimmung erteilt.

In der alleinigen Streitfrage der Parteien ist die Klage unbegründet, weil die vom Kläger beabsichtigte Einstufung der Mitarbeiterin D. in die Regelvergütungsstufe 1 unzutreffend ist.

Nach Auslaufen der dreijährig befristeten Anlage IIb der Anlage 1 für nebenberuflich geringfügig Beschäftigte zum 31.12.2013 beabsichtigt der Kläger, die Mitarbeiterin D. nun erstmals förmlich nach § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier einzugruppieren. Zum Eingruppierungsakt gehört nicht nur die Rechtsfrage der richtigen Zuweisung zu einer Entgeltgruppe, sondern auch zu einer Stufe. Nach § 1 (a) des Abschnitts III A der Anwendung findenden Anlage 1 erhalten neu eingestellte Mitarbeiter die Anfangsregelvergütung (1. Stufe). Nach zwei Jahren steigen die Mitarbeiter gem. § 1 (b) in die nächst höhere Vergütungsgruppe auf. Die Mitarbeiterin D. war beim Kläger ohne Unterbrechung seit dem 01.10.1999 als Hauswirtschaftshelferin in der Sozialstation M. tätig. Demnach hat sie nach zwei Jahren in dieser Tätigkeit die Stufe 2 erreicht und ist in den Folgejahren im Zweijahresrhythmus in die nächste Stufe hochgestiegen.

Der Umstand, dass der Kläger die Mitarbeiterin D. in der Vergangenheit nicht nach der entsprechenden jeweils gültigen Vergütungsgruppe als Hauswirtschaftshelferin vergütet hat, sondern sie wegen ihrer geringfügigen Tätigkeit lediglich stundenweise bezahlt hat, spielt nach § 1 des Abschnitts III A dieser Anlage keine Rolle. Nach der bestehenden Tarifautomatik ist die „ununterbrochene Tätigkeit“ innerhalb derselben Vergütungsgruppe für die Stufenzuordnung entscheidend. Diese Tätigkeit hat die Mitarbeiterin in der Vergangenheit stets verrichtet. Dass sie nicht entsprechend vergütet worden ist, darauf kommt es nach der fraglichen gesetzlichen Bestimmung nicht an, weil die Norm auf die auszuübende Tätigkeit und nicht auf die gezahlte Vergütung abstellt.

Losgelöst von der Frage, ob dies gem. § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) rechtlich zulässig gewesen wäre, haben die Arbeitsvertragsparteien auch in der Vergangenheit die Mitarbeiterin nicht individual-vertraglich aus dem jeweiligen Regelungskomplex der AVR herausgenommen. Die Bestimmungen der AVR haben gem. § 2 Abs. 2 des Allgemeinen Teils der AVR auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin D. Anwendung gefunden. Ein Ausnahmefall von § 3 dieser gesetzlichen Regelung liegt nicht vor. Geringfügig Beschäftigte sind dort nicht aufgeführt. In § 5 des Arbeitsvertrages, der gleichlautend ist mit früheren arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, haben die Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass die Mitarbeiterin abwei-

chend von den Bestimmungen des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR einzelvertraglich eine pauschale Stundenvergütung erhält. Im Arbeitsvertrag ist nicht ausdrücklich vereinbart, dass die gesamten Bestimmungen der AVR, also auch die jeweils gültigen Eingruppierungsregelungen, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden sollen. Die Frage der vereinbarten individualrechtlichen Höhe der Vergütung hat mit der Stufenzuordnung nichts zu tun. Eine untergesetzliche Vergütung impliziert nicht gleichzeitig weitere Nachteile. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 157, 242 BGB nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen. Bei den jeweiligen Arbeitsverträgen des Klägers mit der Mitarbeiterin hat der Kläger sich gleichlautender Vertragsformulare bedient. Sie stellen allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 ff. BGB dar. Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen gem. § 305c Abs. 2 BGB i. V. m. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu Lasten des Verwenders solcher unklarer Formulare. Dies trifft im Streitfalle den Kläger. Bei Anwendung dieser Unklarheiten-Regel ist vorliegend davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien lediglich die Vergütungshöhe und nicht die sonstigen Bestimmungen der AVR im Arbeitsvertrag ausgeschlossen haben. Ausgeschlossen waren nur einzelne Vergütungsbestandteile (zB. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Überstundenzahlungen), aber nicht die Eingruppierungsbestimmungen. Die bloße Senkung des Stundenlohnes war im Übrigen auch die Intension der auf drei Jahre zeitlich befristeten Geltung der Anlage IIb der Anlage 1. Mit dieser Bestimmung wurde eine zeitlich befristete Abweichung von den Regelungen der AVR bezüglich der Vergütungshöhe vorgenommen (vgl. auch Riede, ZAT 2013, 195).

Nach alledem liegt schon von der Vertragslage her keine Vereinbarung vor, die die Geltung der Stufenlaufzeiten von § 1 (b) Abschnitt III A der Anlage 1 zu den AVR ausgeschlossen hätte.

Selbst wenn man zugunsten des Klägers von einem völligen Ausschluss dieser gesetzlichen Eingruppierungsregelung ausgehen würde, wäre dies wegen eines Verstoßes gegen § 4 TzBfG rechtlich unzulässig. Nach dieser allgemeingesetzlichen Bestimmung dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Die Bestimmungen des TzBfG gehören zu den auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anwendbaren „allgemeinen Gesetzen“ i. S. v. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3

Satz 1 WRV (vgl. BAG NZA 2014, 362). Darüber hinaus beruht das staatliche TzBfG auf den europarechtlichen Richtlinien des Verbots der Diskriminierung von Teilzeitarbeit und zusätzlich einer mittelbaren Diskriminierung des Verbots der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Nach der vom Kläger selbst vorgelegten Liste aller einschlägigen Eingruppierungsfälle als Anlage K2 zur Klageschrift sind von der beabsichtigten Zuordnung zu einer geringeren Entgeltstufe ausschließlich Frauen betroffen. Dies impliziert zusätzlich eine mittelbare Diskriminierung nach geschlechtsbezogenen Merkmalen. Die Rechte und Pflichten von geringfügig nebenberuflich beschäftigten Mitarbeitern unterscheiden sich nicht von Voll- oder anderen Teilzeitbeschäftigten. Sie weisen zwar sozialversicherungsrechtliche Eigenheiten auf, sie sind aber „normale“ Arbeitsverhältnisse, auf die die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden wie auf jedes andere Arbeitsverhältnis auch. Als Teilzeitbeschäftigte darf dieser Personenkreis nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie dem europarechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit (Art. 157 AEUV) nicht ohne sachlich rechtfertigenden Grund schlechter vergütet werden als andere Beschäftigte. Was für das Arbeitsentgelt gilt, gilt in gleicher Weise auch für die sonstigen Arbeitsbedingungen. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verbietet es, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeit ohne sachlich gerechtfertigten Grund schlechter zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit ist anzunehmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium ist, an das die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG, 25.09.2013 – 10 AZR 4/12; BAG, 27.03.2014 – 6 AZR 571/12). Gründe für eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung hat der Kläger vorliegend keine benannt, sie sind auch nicht ersichtlich. Vielmehr ist gerade das alleinige Abstellen auf den Umfang der Arbeitszeit ein klassisches Beispiel für eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Soweit der Kläger vorliegend geltend macht, die im sog. Dritten Wege zustande gekommenen Bestimmungen unterliegen nach einer Entscheidung des BAG (NZA-RR 2010, 7) nur einer Billigkeitskontrolle nach den §§ 317, 319 BGB, so geht es vorliegend nicht um eine inhaltliche Billigkeitskontrolle, sondern um eine rechtliche Inhaltskontrolle nach § 305 BGB. Zudem ist vorliegend nicht nur auf die kollektivrechtlichen Regelungen der AVR abzustellen, sondern auch die arbeitsvertraglichen

Vereinbarungen des Klägers mit der betreffenden Mitarbeiterin sind einer Rechtskontrolle zu unterziehen. Solche vertraglichen Vereinbarungen dürfen nicht gegen die allgemeinen Gesetze verstoßen und schon gar nicht gegen übergeordnete europarechtliche Richtlinien.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich, weil der Beklagten im Streitfalle keine erstattungsfähigen Kosten entstanden sind.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. 2 Buchstabe a KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann der Kläger mit der Revision anfechten.
Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie voll obsiegt hat.

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.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 22/14 Mz -ewVfg-**

07.07.2014

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Jugendhilfezentrum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 07.07.2014 beschlossen:

- 1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung vom 02.07.2014 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Der Antragsgegner betreibt ein Jugendhilfezentrum mit aktuell ca. 290 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und über 500 Kindern und Jugendlichen in bedarfsadäquaten Angeboten.

Die Antragstellerin ist die bei dem Antragsgegner gebildete Mitarbeitervertretung (im Folgenden: MAV). Die MAV besteht aus 9 Personen, von denen bei der letzten Wahl 8 neu in die MAV gewählt wurden.

Die Antragstellerin hat in ihrer Sitzung am 11.03.2014 beschlossen, die beiden MAV-Mitglieder P. und S. zu der MAV-Fortbildung „Stress und Burnout“ im H.-P.-Haus, L., in der Zeit vom 09. bis 11.07.2014 zu schicken. Der Generalvikar des Bistums Mainz hatte mit Schreiben vom 17.02.2014 die Schulungen des H.-P.-Hauses generell als geeignet anerkannt gehabt.

Mit Schreiben vom 11.06.2014 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Freistellung und die Kostenübernahme für die beiden MAV-Mitglieder für die Teilnahme an der Fortbildung.

Unter dem 18.06.2014 genehmigte der Antragsgegner die Teilnahme der Mitarbeiterin P. und lehnte gleichzeitig die Teilnahme des MAV-Mitglieds S. ab mit folgender Begründung:

„Die Geschäftsleitung ist verwundert, dass der Beschluss der MAV vom 11.03.2014 erfolgte, der Freistellungsantrag am 11.06.2014 an den Dienstgeber ergeht. Ein Statement von Herrn M. als Schulleiter (Dienstweg) steht noch aus. Mit Blick auf das nahende Ende des Schuljahres genehmigen wir nur für Frau P. die Teilnahme. Die Freistellung von Herrn S. lehnen wir an diesem Termin ab.“

Mit E-Mail vom 25.06.2014 erklärte der Schulleiter gegenüber dem Dienstgeber, der Antrag auf Freistellung von Frau P. und Herrn S. habe ihm am 11.06.2014 vorgelegen und sei von ihm mündlich genehmigt worden. Für die Vertretung von Herrn S. habe er gesorgt, so dass er darum bitte, auch Herrn S. für die Fortbildung vom 09. bis 11.07.2014 freizustellen.

Mit am 02.07.2014 eingegangenen Antrag begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Freistellung des Mitarbeiters S. und auf Übernahme der notwendigen Kosten.

Nach Auffassung der antragstellenden MAV habe der Antragsgegner die Freistellung des MAV-Mitglieds S. ohne stichhaltige Begründung verweigert, zumal es sich bei dem Schulungsthema um erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 16 MAVO handele. Bei der Arbeit in der Einrichtung aus dem sozialpädagogischen Bereich sei die Gefahr groß, an Burnout zu erkranken. Auch seien aktuell in der Einrichtung bereits mehrere Mitarbeiter davon betroffen. Zwingende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse bestünden nicht, nachdem der Schulleiter bereits seine Zustimmung gegeben hatte.

Die MAV beantragt,

dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, das Mitglied der Antragstellerin S. für die MAV-Fortbildung vom 09. – 11.07.2014 im H.-P.-Haus in L. zum Thema „Stress und Burnout“ freizustellen und die notwendigen Kosten (Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Kursgebühr) zu übernehmen.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er führt aus:

Für eine einstweilige Verfügung fehle es an Verfügungsgrund und Verfügungsanspruch. Die MAV habe die Dringlichkeit durch langes Zuwarten der Antragstellung herbeigeführt. Die Antragstellerin habe bereits am 11.03.2014 beschlossen, die bei-

den Mitarbeiter zu der fraglichen Veranstaltung zu entsenden. Erst drei Monate später, als das Schuljahresende gewissermaßen vor der Tür stand, habe sie bei ihm die Freistellung und die Kostenübernahme für die Fortbildung beantragt. Sie lehne auch nicht generell die Teilnahme von Herrn S. an der Schulungsveranstaltung ab, sondern nur „derzeit“, weil kurz vor Schuljahresende der Ausfall von einer Lehrkraft an einer Schule für Erziehungshilfe nicht zu verantworten sei. Herr S. könne die Fortbildung ohne Weiteres auch im nächsten Schuljahr durchführen. Dieser arbeite an der Schule für Erziehungshilfe in der schulischen Einzelförderung. Seine Aufgabe bestehe darin, nicht tragbare Schüler und Schülerinnen einzeln in 28 Stunden Unterricht in der Woche zu unterrichten. Kurz vor Schuljahresende sei eine Vertretung nicht mehr gewährleistet.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 02.07.2014 mit den beigefügten Anlagen (incl. einer eidesstattlichen Versicherung zur Glaubhaftmachung) sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 04.07.2014 und einen nachgereichten Schriftsatz der Antragstellerin vom 07.07.2014 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsgrund gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Mainz vor, bei der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus § 16 MAVO geht.
2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs

und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

3. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber den Mitgliedern der MAV auf Antrag der MAV während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt 3 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der MAV erforderlichen Kenntnisse vermitteln, sie von der Diözese als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche und betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegen stehen. Der Antrag aus § 16 Abs. 1 MAVO ist somit an drei Voraussetzungen geknüpft:

- Die MAV muss einen Antrag beim Dienstgeber stellen, den dieser genehmigen muss, wenn in der Schulung „erforderliche“ Kenntnisse vermittelt werden,
- die Diözese muss die Schulung als geeignet anerkannt haben und
- es dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen.

Welche Kenntnisse „erforderlich“ sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die MAV. Ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Frage, ob an der Schulung ein oder zwei MAV-Mitglieder teilnehmen sollen (vgl. dazu KGH-EKD Hannover, Beschl. v. 16.12.2013, I-0124/V20-13, für die ähnlich gestaltete Vorschrift von § 19 Abs. 3 MVG.EKD).

Im Streitfalle ist im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren davon auszugehen, dass ganz erhebliche Anhaltspunkte dafür sprechen, dass die Teilnahme nicht nur von einem, sondern von zwei MAV-Mitgliedern an der Schulungsveranstaltung mit dem Thema „Stress und Burnout“ erforderlich ist im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO. Das hat auch der Antragsgegner nicht bestritten, weil das MAV-Mitglied S. nur „derzeit“ nicht zu diesem Thema geschult werden soll. Auch steht fest, dass der Generalvikar des Bistums Mainz die fragliche Veranstaltung als geeignet anerkannt hat.

Streitig zwischen den Beteiligten ist allein das dritte Merkmal, ob dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme des MAV-Mitglieds S. gerade an der Veranstaltung vom 09. bis 11.07.2014 entgegenstehen oder nicht. Das Vorliegen solcher von dem Dienstgeber darzulegenden Ausschließungsgründe hat die Antragstellerin bestritten. Für die Begründetheit des Bestreitens spricht die von der Antragstellerin in der Antragschrift vorgelegte Stellungnahme des Schulleiters der fraglichen Einrichtung vom 25.06.2014, wonach eine Vertretung von Herrn S. während der fraglichen Zeit gewährleistet ist. Im Zeitpunkt der Anfertigung dieser Stellungnahme des Schulleiters hatte der Antragsgegner allerdings bereits unter dem 18.06.2014 die Teilnahme des Herrn S. gerade in der fraglichen Zeit – also nicht generell – abgelehnt gehabt. Einen erneuten Antrag hat die MAV nach dem 25.06.2014, also nach Vorliegen der Stellungnahme des Schulleiters, auch nicht mehr beim Antragsgegner gestellt. In seinem Schriftsatz vom 04.07.2014 ist der Antragsgegner nicht konkret auf die zu diesem Zeitpunkt bereits existierende, aber im Zeitpunkt der Antragsablehnung noch nicht vorliegende Stellungnahme des Schulleiters eingegangen. Der Antragsgegner hat allerdings konkret dargelegt, dass gerade kurz vor Schuljahresende eine besondere dringende Notwendigkeit der Anwesenheit des Herrn S. in der Einrichtung bestehen soll. Diese Widersprüche im Sachvortrag des Antragsgegners zum Inhalt der Stellungnahme des Schulleiters näher aufzuklären, ist dem erkennenden Gericht angesichts der Dringlichkeit der Entscheidung über den begehrten Antrag verwehrt. Die bestehende zeitliche Entscheidungsnot hat jedoch allein die Antragstellerin herbeigeführt. Bereits am 10.03.2014 hat sie beschlossen, die beiden MAV-Mitglieder zu der fraglichen Veranstaltung zu entsenden, ohne dass sie entsprechend § 16 Abs. 1 S. 1 MAVO den entsprechenden Antrag auf Arbeitsbefreiung dem Dienstgeber zeitnah vorgelegt hat. Erst drei Monate später stellte die MAV bei dem Antragsgegner den Antrag auf Arbeitsbefreiung. Hätte die MAV diesen Antrag zeitnah nach dem 10.03.2014 gestellt, dann hätte der Antragsgegner innerhalb angemessener Frist darauf reagieren können. Es wäre dann dem erkennenden Gericht genügend Zeit verblieben, um in einem Hauptsacheverfahren den streitigen Punkt des Vorliegens von dringenden dienstlichen Erfordernissen für eine Nichtteilnahme mit den Parteien zu erörtern, ggf. aufzuklären und die Rechtsfrage unter

ausreichender Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) noch rechtzeitig vor Schulungsbeginn zu entscheiden.

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund – dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteil oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 i.V.m. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 3. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Im Streitfall muss hier und jetzt auf der Stelle definitiv entschieden werden, ob das fragliche MAV-Mitglied gerade in der Zeit vom 09. bis 11.07.2014 an der anerkannten Schulungsveranstaltung teilnehmen kann oder nicht. Damit muss das Gericht eine endgültige Entscheidung in der Hauptsache treffen. Sind in diesem Zusammenhang einzelne Tatbestandsmerkmale streitig und können sie

auch nicht ohne Weiteres mit überwiegender Wahrscheinlichkeit geklärt werden, so besteht jedenfalls erst recht dann kein Verfügungsgrund, wenn durch das Unterlassen des zweifelsfrei möglichen rechtzeitigen Handelns der antragstellenden Partei die Dringlichkeit – ob bewusst oder aus Unkenntnis - praktisch künstlich herbeigeführt wird. Auch besteht keine dringende Notwendigkeit, dass das MAV-Mitglied S. gerade an der Veranstaltung vom 9. bis 11.07 2014, und nicht zu einem späteren Zeitpunkt, teilnehmen muss. Durch eine rechtzeitige Antragstellung der MAV im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO wäre in einem Hauptsacheverfahren das Vorliegen des Tatbestandsmerkmals „dringende dienstliche Erfordernisse“ im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO aufklärbar gewesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 17/14 Tr -ewVfg-**

28.04.2014

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Bistum

Antragstellerin,

2. Gesamt-MAV

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 28. April 2014 beschlossen:

- 1. Der Antrag der Antragstellerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt das antragstellende Bistum die Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums (im Folgenden: Gesamt-MAV) zu verurteilen, deren Presseerklärung vom 25.03.2014 auf der Homepage der Gesamt-MAV zu entfernen.

Die Antragstellerin hat mit Pressegespräch vom 24. März 2014 ihren Geschäftsbericht für das Bistum T. für das Jahr 2013 der Öffentlichkeit vorgestellt.

In einer vorausgegangenen gemeinsamen Sitzung vom 25. Februar 2014 hat die Antragstellerin die Antragsgegnerin über die im Zusammenhang mit der bevorstehenden Pressekonferenz vom 24. März 2014 vorgesehene Veröffentlichung des ersten Geschäftsberichts des Bistums informiert und ihr die entsprechenden Hintergründe erläutert. Bei dieser Gelegenheit sagte die Antragstellerin der Antragsgegnerin zu, ihr nach Druckfertigstellung des Geschäftsberichts auf einer weiteren gemeinsamen Besprechung die Inhalte zukommen zu lassen. Gedruckte Exemplare des Geschäftsberichts hat die Antragstellerin erst nach der Pressekonferenz ausgefertigt und ausgeliefert. Die Antragstellerin hat nach der Presseerklärung den Geschäftsbericht selbst auf der Homepage des Bistums T. zur allgemeinen Einsichtnahme eingestellt.

Mit Schreiben vom 26.03.2014 übersandte die Antragsgegnerin der Antragstellerin eine von ihr verfasste, eigene Pressemitteilung mit dem Titel „The Same Procedure as Every Year - ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“. Gleichzeitig teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, die Pressemitteilung bereits selbst auf ihrer eigenen Homepage veröffentlicht und auch an die öffentliche Presse weitergegeben zu haben. Die Erklärung der Antragsgegnerin hat folgenden Inhalt:

„Pressemitteilung

The Same Procedure as Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung

T., 25. März 2014

Erneut muss die Gesamt-MAV des Bistums T. aus der Tagespresse erfahren, dass sich die Finanzsituation des Bistums trotz gegenteiliger Vorausberechnungen positiv entwickelt. Seit zwei Jahren schreibt das Bistum schwarze Zahlen. Die Gesamt-MAV hätte – so wie es gesetzlich vorgegeben ist – erwartet, dass ihr die Informationen zumindest zeitgleich zur Verfügung gestellt werden.

Angesichts der veröffentlichten Zahlen fragt sich die Gesamt-MAV, ob am Umfang und Zeitrahmen des Kostensenkungsbeschlusses des Bistums von 2010 noch festgehalten werden kann.

Der Gesamt-MAV wird immer wieder gemeldet, dass aufgrund des Sparzwanges die Belastungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets mehr zunimmt. Bisherige Forderungen an einer zusätzlichen Personalisierung wurden mit der Begründung der Notwendigkeit der Umsetzung des Kostensenkungsbeschlusses abgelehnt. Dies ist angesichts der positiven Einnahmen des Bistums für die Gesamt-MAV nicht mehr nachvollziehbar. Sie fordert deshalb, zumindest eine Entlastung durch Aufstockung des Stellenplans zu schaffen.

Die Gesamt-MAV hatte dem Dienstgeber bereits im Jahr 2012 mitgeteilt, dass sie die Einschätzung des Bistums bezüglich der Finanzsituation zum damaligen Zeitpunkt nicht teile und keinen dringenden Handlungsbedarf sähe, rund 30 Mio. Euro bis 2016 einsparen zu müssen. Dies gilt heute umso mehr in Anbetracht der deutlich verbesserten Finanzsituation des Bistums.

Eine weitere Umsetzung der Sparmaßnahme durch das Bistum zu Lasten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht zu rechtfertigen.“

Von der örtlichen Presse druckte der „T. Wochenspiegel“ in seiner Ausgabe vom 02.04.2014 unter Hinweis auf die Presseerklärung der Antragsgegnerin einen Artikel, der inhaltlich weitgehend der Presseerklärung entsprochen hat (vgl. Bl. 9 d.A.).

Mit Schreiben vom 27.02.2014 forderte die Antragstellerin die Antragsgegnerin auf, bis spätestens 10.04.2014 eine Unterlassungserklärung zu unterzeichnen, die gegenständliche Presseerklärung auf ihrer Homepage nicht zu veröffentlichen oder in sonstiger Weise zu entfernen, sowie auch zukünftig weitere Pressemitteilungen zu unterlassen. Dieser Aufforderung kam die Antragsgegnerin nicht nach.

Mit seinem am 17.04.2014 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt das antragstellende Bistum, die Antragsgegnerin zu verurteilen, die fragliche Erklärung auf deren Homepage zu entfernen.

Nach Auffassung der Antragstellerin stehe der Gesamt-MAV kein Recht zur Veröffentlichung der fraglichen Pressemitteilung zu. Die Antragsgegnerin habe interne Auseinandersetzungen und Vorgänge in die Öffentlichkeit gebracht, ohne dass Öffentlichkeitsarbeit zu ihren Aufgaben gehöre. Sie habe damit die Kompetenzen und ihren originären Aufgaben- und Wirkungskreis überschritten und das Bistum dadurch in seinen Rechten verletzt. Die Gesamt-MAV habe ihre Beteiligungsrechte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungen der Einrichtung am Sendungsauftrag der Kirche zu erfüllen. Diese Aufgabenstellung verbiete in einer Auseinandersetzung zwischen Dienstgeber und Gesamt-MAV, die Öffentlichkeit einzuschalten. Dies ergebe sich auch aus einem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 03.08.2007 - M 04/07. Etwaige Konflikte seien zwischen den Dienststellenpartnern intern zu bereinigen.

Das Vorpreschen der Gesamt-MAV in die Öffentlichkeit durch polemische Äußerungen und Aufgreifen einrichtungsinterner Vorgänge verstoße gegen das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit, führe zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens und verstoße gegen die Friedenspflicht und das Neutralitätsgebot.

Inhaltlich sei die Veröffentlichung auch falsch, weil die Gesamt-MAV bereits im gemeinsamen Gespräch vom 25. Februar 2014 ausreichend informiert worden sei. Die Gesamt-MAV habe auch – unstreitig - nachträglich den gedruckten Geschäftsbericht erhalten.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, die Pressemitteilung vom 25.03.2014 mit der Überschrift „The Same Procedure as Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“ von der von ihr im Internet unter der Adresse www.gesmav-t....de betriebenen Homepage zu entfernen bzw. für die Entfernung unverzüglich Sorge zu tragen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Hierzu trägt sie vor:

Bisher sei es zwischen den Parteien völlig unstreitig gewesen, dass sie, die Gesamt-MAV, sich in Form von Presseerklärungen und Veröffentlichungen auf ihrer Homepage zu Vorgängen, die in ihre Zuständigkeit fallen, äußern könne. Dies habe insbesondere für Stellungnahmen im Rahmen des Kostensenkungsprozesses und deren Folgen gegolten. In dieser Linie befinde sich auch die fragliche Erklärung auf ihrer Homepage vom 26.03.2014. Es stimme nicht, dass sie in der Erklärung Form und Inhalt des Geschäftsberichts kritisiert habe. Vielmehr habe sie lediglich herausgestellt, dass ihr die Haushaltsabschlüsse nicht vor bzw. wenigsten zeitgleich mit der Information der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden seien. Die Antragstellerin habe bereits am 24.03.2014 um 9:28 Uhr, also vor der offiziellen Pressekonferenz, per „interner Mailkommunikation“ bestimmte Stellen innerhalb und außerhalb der Dienststelle informiert. In dem Verteiler sei sie, die Gesamt-MAV, nicht enthalten. Sie habe das durch Artikel 5 GG gewährleistete Recht, Pressemitteilungen auf ihrer Homepage zu veröffentlichen und an die Presse weiterzugeben. Dies entspreche der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts und der Fachliteratur. Sie bestreite

die unspezifizierte Behauptung der Antragstellerin, dass es zu Störungen des Betriebsfriedens gekommen sei. Lediglich der Generalvikar des Bistums habe sich negativ über die Veröffentlichung ihr gegenüber geäußert.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze vom 17.04.2014 und vom 25.04.2014 nebst den beigefügten Anlagen Bezug genommen. Außer der Vorlage der genannten Dokumente hat die Antragstellerin ihre sonstigen Angaben nicht eidesstattlich versichert.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsgrund gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums T. vor, in der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der Gesamt-MAV (§ 50 MAVO T.) aus der MAVO geht.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Ein Verfügungsgrund besteht vorliegend nicht. Der Antragstellerin steht nur dann ein Recht auf Entfernung der fraglichen Mitteilung von der Homepage der Antragsgegnerin zu, wenn die Gesamt-MAV nicht berechtigt gewesen wäre, die fragliche Erklärung in ihre eigene Homepage, auf die jedermann Einsicht nehmen kann, einzustellen. Das ist nicht der Fall. Bei der summarischen Prüfung der Rechtslage im einstweiligen Verfügungsverfahren bestehen vorliegend keine dringenden rechtlichen Gesichtspunkte, das Recht auf Meinungsfreiheit der

Gesamt-MAV durch die begehrte Eilmaßnahme zu beschneiden. Bei der summarischen Überprüfung im Eilverfahren überwiegen im Streitfalle die Interessen der Gesamt-MAV an der vorübergehenden Einstellung des Artikels in ihrer Homepage gegenüber den Interessen des antragsstellenden Bistums.

3. Die Gesamt-MAV wirkt gemäß § 50 Abs. 4 MAVO T. bei den Angelegenheiten im Sinne der §§ 30-42 mit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer MAV betreffen. Die Einstellung des Geschäftsberichts auf ihrer eigenen Homepage betrifft nicht nur den Zuständigkeitsbereich einer bestimmten örtlichen MAV, sondern ist eine Angelegenheit aller MAV des gesamten Bistums.

§ 30 MAVO T. normiert das Gebot für beide Dienststellenpartner zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Normadressat von § 30 ist nicht nur die MAV, sondern auch der Dienstgeber. Grundlage des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Mitarbeitervertretungsrecht ist der Dienst in der Kirche, das heißt Mitwirkung am Auftrag der Kirche. Dieser besteht darin, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen (vgl. Thüsing, Freiburger Kommentar zur MAVO, § 26 Rz 5). Trotz dieses übergeordneten gemeinsamen allgemeinen Handlungsgebots bestehen gegenläufige Interessen der Einrichtungspartner. Diese sollen aber nicht im Wege der Konfrontation, sondern in gemeinsamer Kooperation zu einem Ausgleich gebracht werden.

Beide Vertragspartner haben gegenseitige Verhaltens- und Nebenpflichten zu beachten, um diesem allgemeinen Gebot gerecht zu werden.

So sind die Einrichtungspartner zu einem Mindestmaß an Rücksichtnahme verpflichtet. In Bezug auf die Arbeitnehmer der Dienststelle sind beide verpflichtet dafür zu sorgen, dass diese nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 30 Abs. 1 Satz 2 MAVO T.). Zum Wesen einer auf partnerschaftlicher Basis gegründeten effektiven Interessenvertretung für die Belange der Mitarbeiter gehört, dass die MAV ihre Meinung interessenspezifisch grundsätzlich auch offen artikulieren darf. Diese freie Meinungsäußerung, die in Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 GG implementiert ist, gilt dem Grundsatz nach für beide Einrichtungspartner. Wenngleich die MAV als verfasstes Organ der Dienststelle als solche keine eigene umfassende Grundrechtsfähigkeit besitzt (vgl. Richardi, BetrVG, 13. Auflage, Einleitung Rz 116), kommt trotzdem eine

begrenzte Grundrechtsfähigkeit in Betracht, soweit Grundrechte ihrem Wesen nach auf die MAV als gesetzlichen Repräsentanten der Belegschaft anwendbar sind (vgl. Dürig in Maunz/Dürig; GG, § 19 Abs. III Rz 8). Auch die MAV kann sich bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf das Recht der freien Meinungsäußerung berufen (vgl. ErfK/Schmidt, GG, 14. Aufl., Art 5 Rz 40). Dieses Recht ist von der MAV unter dem Licht des kirchlichen Sendungsauftrags wahrzunehmen, da auch das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen i.S.v. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV gewährleistet ist. Die MAV hat daher solche Handlungen, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit zu unterlassen, die dem kirchlichen Selbstverständnis zuwiderlaufen. Ob sich die Gesamt-MAV unter Berufung auf ihre freie Meinungsfreiheit an die außerhalb der Dienststelle angesiedelte Öffentlichkeit wenden kann, kann daher nicht generell, sondern nur anhand der Umstände des konkreten Einzelfalles beurteilt werden.

Es gehört generell nicht zu den der MAV nach der MAVO obliegenden Aufgaben, von sich aus und ohne Veranlassung durch den Dienstgeber die außerbetriebliche Öffentlichkeit über „allgemeininteressierende Vorgänge“ des Dienstbetriebes zu unterrichten. Weder aus den in Einzelbestimmungen der MAVO geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen der MAV, noch aus der Aufzählung ihrer allgemeinen Aufgaben in § 30 MAVO T., noch aus der Generalklausel über eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ergibt sich eine Befugnis der MAV, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über irgendwelche einrichtungsinterne Vorgänge zu unterrichten. Die MAV hat partnerschaftlich handelnd gegenüber dem Dienstgeber die Interessen der Arbeitnehmer der Einrichtung wahrzunehmen. Eine solche effektive Interessenwahrnehmung schließt allerdings nicht aus, dass sich die MAV unter bestimmten Voraussetzungen auch an die außerbetriebliche Öffentlichkeit wenden kann, wenn eine effektive Interessenwahrnehmung dies erfordert. Entscheidend für die Beschreitung dieses Weges sind immer die Umstände des Einzelfalles. Das Einstellen von einrichtungsinternen Angelegenheiten auf der eigenen Homepage der MAV, die der gesamten Öffentlichkeit zugänglich ist, kann nur dann in Frage kommen, wenn dies zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der MAV nach ihrer Sicht objektiv erforderlich sein kann.

Wenn sich die Gesamt-MAV schon an die Öffentlichkeit wendet, um zu Einrichtungsinternas Stellung zu machen, dann ist sie in besonderer Weise zu einem behutsamen und sensiblen Vorgehen verpflichtet. Insbesondere hat sie stets darauf Bedacht zu nehmen, dass sie an der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags mitwirkt (vgl. § 1 GrO).

Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen legen der MAV die Verpflichtung zur Geheimhaltung auf. Sie hat zudem datenschutzrechtliche Aspekte zu wahren und sich parteipolitischer Angelegenheiten zu enthalten (vgl. Müller-Boruttau, Presseerklärungen des Betriebsrats, NZA 1996, 1071). Solche Aspekte werden im Streitfalle von der auf ihrer Homepage eingestellten Erklärung der Antragsgegnerin nicht tangiert. Sie scheiden offensichtlich aus. Es war die Antragstellerin selbst, die sich durch Veröffentlichung des Geschäftsberichts an die breite Öffentlichkeit gewandt hat. Deren Zweck bestand in der Publizierung der finanziellen Situation des Bistums. Der erste Anschein spricht im Streitfalle dafür, dass das Bistum wohl gerade im Jahr 2014 bewusst diesen Weg in die Öffentlichkeit beschritten hat, nachdem in einem benachbarten Bistum eine breite Öffentlichkeit an bestimmten finanziellen Vorgängen in einer überwältigenden Weise Interesse an der Kenntniserlangung von Einzelheiten und Hintergründen gezeigt hatte. Wenn in dieser Situation das antragsstellende Bistum ihren Geschäftsbericht der Öffentlichkeit vorgestellt hat, so hat sich die Antragsgegnerin hieran angehängt und den als positiv empfundenen Geschäftsbericht zum Anlass genommen, um aus ihrer auf spezifische Mitarbeiterinteressen ausgerichteten Sicht der Dinge nunmehr eine Personalausweitung zu fordern. Bei der gewählten Vorgehensweise hat sich die Gesamt-MAV inhaltlich noch in den Grenzen einer zulässigen Stellungnahme bewegt. In dem Artikel sind insbesondere keine Unwahrheiten, Diffamierungen, Unsachlichkeiten, nicht für die Öffentlichkeit bestimmte Internas und polemische oder überpointierte Verdrehungen der Gegebenheiten enthalten, die den Dienstgeber als Kirche ohne Not in einem schiefen Licht in der Öffentlichkeit dargestellt hätten. Es entspricht gerade dem vornehmlichen Interesse eines Mitarbeitervertretungsgremiums, bei der aus ihrer Sicht positiven finanziellen Situation des Bistums sich für die Ausweitung des Personalbestandes und damit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Irgendwelche grenzüberschreitende oder den

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit übersteigende Äußerungen hat die Antragsgegnerin in der Presseerklärung nicht abgegeben. Auch die plakativ aufgemachte Einführung „The Same Procedure as Every Year – ein Déjà-vu der Gesamt-Mitarbeitervertretung“ hat die zulässige Grenze einer effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen nicht verlassen. Immerhin war die Gesamt-MAV zu dem Zeitpunkt, als sie diesen Artikel als Presseerklärung herausgegeben hat, nicht originär von der Antragstellerin über den Geschäftsbericht unterrichtet gewesen, sondern musste Näheres erst den der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich gemachten Zahlen entnehmen.

Zwar hatte die Antragstellerin die Antragsgegnerin in einer vorausgegangenen, gemeinsamen Sitzung am 25.02.2014 über die bevorstehende Pressekonferenz informiert gehabt und ihr die Hintergründe für eine derartige Vorgehensweise erläutert.

Den Geschäftsbericht selbst hat die Gesamt-MAV jedoch nicht unmittelbar in zeitlichem Zusammenhang mit der Pressekonferenz erhalten gehabt. Auch hat die Antragsgegnerin vorgetragen, dass sie nicht vor der offiziellen Pressekonferenz per „interner Mailkommunikation“ in den Verteiler der Vorabinformierten eingestellt war. Diese aus ihrer Sicht fehlende frühzeitige Unterrichtung durfte die Gesamt-MAV in der Erklärung schon als Kritikpunkt mitteilen. Das hat erkennbar nichts mit dem Sendungsauftrag der Kirche zu tun, sondern betrifft das partnerschaftliche Miteinander.

Soweit sich vorliegend die Antragstellerin in ihrer Antragschrift auf eine Entscheidung des KAGH vom 03.08.2007 - M 04/07 beruft, stehen die Aussagen in diesem Urteil der vorliegenden Entscheidung nicht entgegen. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat sich in der dortigen Entscheidung mit einer Presseerklärung einer DIAG/MAV - also keinem originären gesetzlichen Organ in Mitbestimmungssachen - auseinandergesetzt, die inhaltlich nach der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs gerade gegen die vorstehend aufgezeigten Grundsätze grenzüberschreitend verstoßen hat. Im Streitfalle hat die Antragsgegnerin nach dem Inhalt der vorliegenden Presseerklärung den ihr durch den kirchlichen Gesetzgeber zugewiesenen Rahmen nicht verlassen. Die Antragsgegnerin hat den Inhalt des Geschäfts-

berichts des Bistums zum Anlass genommen, um auf ihrer eigenen Homepage darauf hinzuweisen, dass aus ihrer Sicht die Personalsituation dem positiven Ergebnis des Geschäftsberichts angepasst werden sollte.

Weder angesichts der Zielsetzung noch der Diktion ist im Streitfalle bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die fraglichen Presseerklärungen mit sofortiger Wirkung von der Homepage der Gesamt-MAV zu entfernen. Die Aktualität der Ereignisse streitet gegen eine derartige Eilmaßnahme.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4, KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 20.03.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 25/13 Mz

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.03.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter Sch. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 23.07.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die mit Schreiben vom 23.07.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- 4. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung von drei neu eingestellten Sozialpädagogen/Sozialarbeitern.

Der Kläger beschäftigt seit Mitte des Jahres 2013 im Bereich Allgemeine Lebensberatung in H. und D. die damals neu eingestellten Sozialarbeiter/Sozialpädagogen Frau B., Frau F. und Herr S.. Der Kläger hat die Zustimmung der MAV zu deren Einstellung und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 beantragt.

Während die MAV den Einstellungen zugestimmt hat, hat sie sämtlichen beabsichtigten Eingruppierungen in die Entgeltgruppe S11 widersprochen mit der Begründung - wie sie das in zahlreichen anderen Verfahren auch getan hat -, die Mitarbeiter übten schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S12 aus. Eine anschließend durchgeführte Einigungsverhandlung brachte keine Einigung. Nach übereinstimmendem Sachvortrag beider Parteien hat die MAV jeweils form- und fristgerecht der beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 widersprochen.

Im Bereich der Allgemeinen Lebensberatung bietet der Kläger ein breitgefächertes Angebot für hilfeschuchende Menschen in Bereichen persönliche und soziale Probleme (Einzel-, Paar- und Familienberatung), bei sozialrechtlichen und finanziellen Problemen und bei Schwangerschaft. Frau B. ist in den Tätigkeitsfeldern Schwangerenberatung mit dem Schwerpunkt Arbeit mit Vätern und dem Tätigkeitsfeld Sozialberatung/Existenzsicherung beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehören vornehmlich die Hilfe und Unterstützung in der momentanen Lebenssituation, die Sondierung der Problemlage, Bedarfsermittlung weiterer Angebote und die Klärung von Zuständigkeiten. Die Beratung richtet sich an Personen mit multiplen Not- und Konfliktsituationen, an Personen mit unklaren Problemkonstellationen und an Personen in akuten Notlagen. Des Weiteren ist Frau B. in der psychosozialen Beratung und im Bereich Existenzsicherung tätig.

Frau F. ist in der Beratungsstelle H. eingesetzt und übt dort weitgehend die gleichen Tätigkeiten aus wie Frau B. sie in der Beratungsstelle D. wahrnimmt. Bei Frau F.

kommt noch die zusätzliche Tätigkeit der Begleitung von Müttern mit kleinen Kindern hinzu. In dieser Funktion hat sie auch Hausbesuche vorzunehmen und sich mit den dort auftretenden Problemen auseinanderzusetzen und eine Wegbegleitung für die Zuführung zu verschiedenen Einrichtungen, wie Mutter-Kind-Kuren, Tageskliniken oder auch psychiatrische Einrichtungen zu geben.

Herr S. ist in H. eingesetzt und nimmt dort als alleiniger Mitarbeiter mit etwa 80% seiner Gesamttätigkeit die Schuldnerberatung vor. Damit er diese Aufgaben wahrnehmen und insbesondere in diesem Bereich die Berechtigung erhält, Insolvenzanträge für die Klienten stellen zu dürfen, hat er an der Hochschule Fulda an einem mehrmonatigen Weiterbildungs-Studienprogramm „Schuldnerberatung“ erfolgreich teilgenommen. In dieser über insgesamt neunzehn Unterrichtstage dauernden Zusatzausbildung wurden ihm rechtliche Grundkenntnisse im Bereich der zivilrechtlichen Grundlagen in der Schuldnerberatung mit den verschiedensten Themengebieten vermittelt (vgl. im Einzelnen das Weiterbildungsprogramm von Blatt 49, 50 der Akte). Mit den verbleibenden 20% seiner Gesamttätigkeit übt er, ähnlich wie Frau B. und Frau F., allgemeine Tätigkeiten der Lebensberatung aus.

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von den oben genannten Personen zu verrichtenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S12 Nr. I Anlage 33 – Anhang B. Sie verrichteten keine Aufgaben der Tätigkeitsbeispiele der Anmerkung 11 zu dieser Anlage, auch sei ihre Tätigkeit von der Wertigkeit her nicht mit den qualifizierten Merkmalen der Entgeltgruppe S12 vergleichbar.

Der Kläger beantragt,

1. die mit Schreiben vom 23.07.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
2. die mit Schreiben vom 23.07.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

3. die mit Schreiben vom 19.04.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verrichteten alle bei der Dienststelle eingesetzten Sozialpädagogen/Sozialarbeiter – darunter auch die betreffenden 3 Mitarbeiter - schwierige Tätigkeiten und seien deshalb in die Entgeltgruppe S12 einzugruppieren. Die Mitarbeiterinnen B. und F. hätten ein breit gefächertes, verantwortungsvolles, einschlägiges Tätigkeitsfeld abzudecken, so dass bei der anzustellenden Gesamtschau die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S12 vorzunehmen sei. Die von dem Mitarbeiter S. erworbenen, zusätzlichen Kenntnisse benötige er bei der Schuldnerberatung. Seine Tätigkeit erfordere ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen für die Sorge um die Existenz und das Überleben der Klienten und ein hohes Maß an Verhandlungsgeschick gegenüber den Gläubigern und stelle eine schwierige Fachberatung im Sinne der Anmerkung 11 zu der Anlage 33 dar.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte

Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigerte Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterinnen B. und F. sowie des Mitarbeiters S. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihnen zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt. Die Parteien haben nach ihren Parteibehauptungen - wenngleich näherer subsumtionsfähiger Sachvortrag hierzu fehlt - auch das gesetzlich vorgeschriebene Einigungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterinnen B. und F. ist jedoch zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten in diesen Fällen unberechtigt war. Demgegenüber ist die Klage abzuweisen, soweit die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S. in die Entgeltgruppe S11 begehrt wird. Herr S. übt eine schwierige Fachberatung im Sinne der Hochziffer 11 Buchstabe f der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen im Anhang B – Anlage 33 aus. Hier hat die MAV ihre Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 zu Recht verweigert.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Eine Tätigkeit im Bereich der allgemeinen Lebensberatung oder Schuldnerberatung ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen für Sozialarbeiter nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der drei Mitarbeiter auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Die gesamte Tätigkeit in der Allgemeinen Lebensberatung stellt

sich als ein einheitlicher Arbeitsvorgang in diesem Sinne dar. Übt ein Beschäftigter im Rahmen eines Arbeitsvorgangs mehrere Teiltätigkeiten aus, dann ist auf den Teil abzustellen, der dem gesamten Arbeitsvorgang das Gepräge gibt. Prägend ist in der Regel die Teiltätigkeit, die die überwiegend aufzuwendende Arbeitszeit ausmacht (BAG vom 04.07.2012 – 4 AZR 673/10).

Die beiden Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter werden als diplomierte Sozialpädagogen/Sozialarbeiter im Bereich der Allgemeinen Lebensberatung eingesetzt, wobei Herr S. das Spezialgebiet der Schuldnerberatung mit 80% seiner Gesamttätigkeit abdeckt. Die jeweiligen Tätigkeiten der Mitarbeiter bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin/eines Sozialpädagogen. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichten unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (BAG, 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in den Anmerkungen Nr. 11 bei der Vergütungsgruppe S12 angeführten, speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a-d werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischem Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisierungsdefizite auf (Urteil des erkennenden Gerichts vom 16.01.2014 – M 18/13 Mz mit weiterer Darstellung der Rechtslage). Schwierige Tätigkeiten liegen danach vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit herausheben, wenn also im Vergleich zu den einfachen Arbeiten eines Sozialarbeiters ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Fähigkeiten gefordert sind oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden. Da vorliegend die von den Mitarbeitern auszuübende Tätigkeit als ein einziger (großer) Arbeitsvorgang anzusehen und als solcher zu bewerten ist, ist es ausreichend, wenn das Heraushebungsmerkmal innerhalb des Arbeitsvorgangs an

einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt (vgl. hierzu BAG, NZA-RR 2008, 189, BAG vom 21.08.2013 - 4 AZR 933/11). Auf den genauen zeitlichen Umfang oder gar ein Überwiegen der das Heraushebungsmerkmal erfüllenden Tätigkeit kommt es nicht an, um das „rechtserhebliche Ausmaß“ zu begründen. Es ist also nicht notwendig, dass bei einem einheitlichen Arbeitsvorgang mindestens die Hälfte der auf den Arbeitsvorgang entfallenden Tätigkeit eine höhere tarifliche Wertigkeit erfüllt (BAG vom 21.03.2012 – 4 AZR 266/10; BAG vom 06.07.2011 - 4 AZR 568/09).

Bei Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze lässt eine wertende Betrachtung der Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen B. und F. im Rahmen der von ihnen zu verrichtenden, sozialpädagogischen Aufgaben bei der allgemeinen Lebensberatung keinen Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinausgehen, dass die an sie gestellten Anforderungen mit den Anmerkungen 11 unter den Buchstaben a-d genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Weder der Sachvortrag des Klägers noch der Sachvortrag der MAV, der nur einigermaßen konkret und ansonsten allgemein umschreibend auf den vorliegenden Fall zugeschnitten ist, lässt den von der MAV vorliegend vertretenen rechtlichen Schluss zu. Nach dem nicht bestrittenen Sachvortrag des Klägers wird Frau B. in den Tätigkeitsfeldern Schwangerenberatung mit dem Schwerpunkt Arbeit mit Vätern und dem Tätigkeitsfeld Sozialberatung/Existenzsicherung beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehören die Hilfe und Unterstützung in der momentanen Lebenssituation, die Sondierung der Problemlage, Bedarfsermittlung weiterer Angebote und die Klärung von Zuständigkeiten. Bei ihr erscheinen Klienten mit multiplen Not- und Konfliktsituationen, Personen mit unklaren Problemkonstellationen und Personen in akuten Notlagen. Dass Frau B. nach dem Sachvortrag der MAV in diesem Rahmen nach Lösungen im Einzelfall zu suchen hat, gehört zu den elementaren allgemeinen Tätigkeiten einer Sozialpädagogin/eines Sozialarbeiters. Es kommen zu ihr Personen aus der gesamten Bandbreite der deutschen Bevölkerung, also auch Personen mit einer möglichen Suchtproblematik, Personen mit einem Migrationshintergrund oder auch mit einer Existenzproblematik. Es gehört gerade zu den typischen Tätigkeiten eines Sozialpädagogen/eines Sozialarbeiters, mit dem breiten Spektrum der allgemeinen Probleme umzugehen, den hilfeschuchenden Menschen in ihrer sozialen Lage zu helfen und ihnen beizu-

stehen. Irgendeine spezielle, über den allgemeinen Standard eines Sozialpädagogen hinausgehende Qualifizierung oder Anforderung ist dem Sachvortrag der MAV noch nicht einmal ansatzweise zu entnehmen. Bei Frau F. ist die rechtliche Einstufung nicht anders vorzunehmen. Diese Mitarbeiterin ist in der Beratungsstelle H. eingesetzt und übt dort weitgehend die gleichen Tätigkeiten aus wie Frau B. sie in der Beratungsstelle D. wahrnimmt. Bei Frau F. kommt noch die zusätzliche Tätigkeit der Begleitung von Müttern mit kleinen Kindern hinzu. In dieser Funktion hat sie auch Hausbesuche vorzunehmen und sich mit den dort auftretenden Problemen auseinanderzusetzen und eine Wegbegleitung für die Zuführung zu verschiedenen Einrichtungen, wie Mutter-Kind-Kuren, Tageskliniken oder auch psychiatrische Einrichtungen zu geben. Nichts deutet darauf hin, dass diese zusätzlichen Tätigkeiten weder bei einer Einzelbetrachtung noch bei einer Gesamtbetrachtung über das allgemeine Maß einer Sozialarbeit hinausgehen.

Demgegenüber ist die Klage unbegründet im Falle des Sozialpädagogen S.. Zwar bewegt sich auch hier der schriftsätzliche Sachvortrag beider Parteien nur in einer allgemeinen Umschreibung. Wie sich im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht jedoch herausgestellt hat, ist Herr S. mit 80% seiner Gesamttätigkeiten als einziger Mitarbeiter der Beratungsstelle H.

als Schuldnerberater tätig. Hier übt Herr S. nicht nur eine allgemeine Schuldnerberatungstätigkeit aus, sondern er hat in einem mehrmonatigen Schulungsprogramm an der Hochschule Fulda die geforderte Weiterbildung zum Schuldnerberater durchgeführt, die ihn erst befähigt und auch berechtigt, eigenständig Insolvenzanträge für die Schuldner bei Gericht stellen zu dürfen. Dieses Recht kann er nur wahrnehmen, wenn er die einschlägige zusätzliche Weiterbildung erfolgreich absolviert hat. Da Herr S. über dieses qualifizierende Merkmal verfügt und diese Tätigkeit auch vertragsgemäß ausübt, erhält der Kläger von den erstattungspflichtigen Trägern auch eine spezielle Vergütung hierfür. Dass Herr S. im Laufe des Jahres 2013 seit seiner Einstellung ab dem 01.07.2013 „nur“ in sechs Fällen Insolvenzanträge gestellt hat, spielt eingruppierungsmäßig keine Rolle. Entscheidend ist allein, dass er die zusätzliche Qualifikation erworben und auch die einschlägigen Tätigkeiten verrichtet. Er dürfte wohl in den ganz überwiegenden Fällen zu prüfen haben, ob das Stellen eines Insolvenzantrags im Rahmen der Privatinsolvenz geboten ist. Wenn es lediglich in sechs Fällen zu einer tatsächlichen Antragsstellung gekommen ist, so besagt

die Anzahl der Antragstellungen nichts über das Beherrschen der hierfür erforderlichen zusätzlichen Kenntnisse. Er hat ganz allgemein die Einschätzung vorzunehmen, ob der ihn um Rat suchende Schuldner während der Dauer des Privatinsolvenzverfahrens auch die erforderlichen Voraussetzungen für ein Privatinsolvenzverfahren erfüllt, insbesondere ob er keine weiteren Schulden während dieser Zeit macht. Er muss verantwortlich abschätzen, ob das gesamte Verfahren im Einzelfall zielführend ist. Dies ist entscheidend und nicht, ob eine Antragstellung auch geboten ist. Diese qualifizierte Tätigkeit hebt die Aufgabenstellung des Herrn S. aus den allgemeinen Aufgaben eines Sozialpädagogen/Sozialarbeiters in einem Maße heraus, dass sie als „schwierig“ im Sinne der Vergütungsgruppe S11 einzustufen ist. Es liegt ein deutliches Herausheben aus den allgemeinen Aufgabenstellungen eines Sozialarbeiters vor. Eine „besonders schwierige und bedeutungsvolle“ Tätigkeit ist in der Entgeltgruppe S 12 nicht erforderlich, weil dies erst bei den Sozialarbeitern/Sozialpädagogen im Sinne der Entgeltgruppe S17 Nr. 5 erforderlich ist.

In allen vorgenannten Fällen ist im Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht die jeweilige Entgeltstufe der betroffenen Mitarbeiter zwischen den Parteien unstreitig gewesen. Somit war der Klage in den Fällen der Mitarbeiterinnen B. und F. stattzugeben, während die MAV im Falle des Herrn S. ihre beantragte Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 zu Recht verweigert hat, weil die von Herrn S. im Rahmen der Schuldnerberatung auszuführenden Aufgaben die Merkmale der Entgeltgruppe S12 erfüllen.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden kann.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 20.03.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 26/13 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.03.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter Sch. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 09.08.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Sozialpädagogin L..

Der Kläger hat Frau L. ab dem 15.08.2012 als Sozialpädagogin in dem Projekt Schule und Beruf (SchuB) mit 50% einer Vollzeitkraft eingesetzt. Frau L. studierte zunächst drei Jahre Romanistik und Anglistik und absolvierte sodann einen Abschluss in sozialer Arbeit mit dem Schwerpunkt Kinder. Mit Schreiben vom 06.08.2012 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Frau L. in die Vergütungsgruppe S 11. Während die Beklagte die Zustimmung zur Einstellung erteilt hat, hat sie der beabsichtigten Eingruppierung widersprochen mit der Begründung, Frau L. sei in der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 einzugruppieren, da die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten erhebliche Bedeutung für die Lebensqualität und den Lebenslauf der Hauptschüler/innen habe.

Bei den SchuB-Klassen handelt es sich um eine hessische Sonderregelung für Schülerinnen und Schüler aus Hauptschulen, die ohne besondere Förderung den Hauptschulabschluss oftmals nicht schaffen würden. Nach den Informationen des Hessischen Kultusministeriums werden in den SchuB-Klassen solche Schüler unterrichtet, die in der Regel wenig an schulischen Inhalten interessiert sind, unter den gegenwärtigen Bedingungen in der Regelklasse kaum in der Lage sind, den Hauptschulabschluss zu erreichen, durch positive Praxiserfahrungen in der Berufswelt motivierbar und sich der Bedeutung beruflicher Schlüsselqualifikationen noch nicht bewusst sind. In der Regel werden in den SchuB-Klassen nicht nur Schüler unterrichtet, die mit Lernschwierigkeiten zu kämpfen haben. Deren Probleme sind vielschichtiger und durchgreifender, so dass der Hauptschulabschluss stark gefährdet ist. Vgl. hierzu im Einzelnen den Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 02.11.2004 - IIA2.1 -170.000.063 (Blatt 65-69 der Akte).

Die Aufgabe der individuellen Betreuung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den SchuB-Klassen ist zwischen den Lehrerinnen und Lehrern auf der einen Seite

und der Sozialpädagogin L. auf der anderen Seite aufgeteilt. Im Rahmen der Teamarbeit hat die Sozialpädagogin folgende Aufgaben zu erfüllen:

- „aktive Teilnahme am Aufnahmeverfahren“
- Planung und Durchführung der Praxisreflektion
- Planung von Projekten (z.B. Bewerbungs-, Kommunikations- oder Konflikttraining, Projektprüfungen)
- Entwicklung von Präventivmaßnahmen und Interventionsstrategien bei Konflikten
- Führen von Einzel- und Konfliktgesprächen
- Gezielte Beobachtung der Schülerinnen und Schüler
- Unterstützung einzelner Schülerinnen und Schüler im Unterricht
- Erstellen und Fortschreiben der individuellen Förderpläne
- Einzelförderung
- Geschlechter- und kulturgerechte Gestaltung der Berufsorientierung
- Elternarbeit und Förderung der Zusammenarbeit zwischen Elternhaus und Schule
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den Jugendämtern und sonstigen Beratungsstellen sowie den beruflichen Schulen“.

Die Haupttätigkeit von Frau L. bewegt sich insbesondere im Teil der betrieblichen Ausbildung. Hier führt sie Gespräche mit den Praktikumsstellen, hat die Auswertung des Verlaufs und Unterstützung der Schüler bei Schwierigkeiten im Praktikum vorzunehmen, solche Praktikumsplätze zu suchen und bei Auffälligkeiten klärend einzugreifen. Sie leitet auch sozialpädagogische Unterrichtseinheiten, z.B. Sozialkompetenztraining und Bewerbungstraining. Des Weiteren erstellt sie für jeden Schüler einen individuellen Förderplan und schreibt diesen fort. Sie plant und führt Exkursionen und erlebnis- und freizeitpädagogische Maßnahmen mit den Schülerinnen und Schülern durch. Auch in die Elternarbeit ist sie involviert.

Nach Versagung der Zustimmung der MAV zur beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltstufe S 11 haben die Parteien nach ihren übereinstimmenden Behauptungen eine ordnungsgemäße Einigungsverhandlung durchgeführt, bei der die Be-

klagte bei Ihrer Rechtsauffassung verblieben ist. Nach der Erfolglosigkeit des Einigungsgesprächs begehrt der Kläger vorliegend, die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Sozialpädagogin L. zu ersetzen.

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von der Mitarbeiterin L. zu verrichtenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 Anlage 33 - Anhang B. Die von Frau L. im Rahmen des SchuB-Projekts geleisteten sozialpädagogischen Aufgaben seien weder in der Anmerkung 11 dieser Anlage aufgeführt, noch seien sie von der Aufgabenstellung her mit den dort genannten qualifizierten Tätigkeitsbeispielen vergleichbar.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 09.08.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Sozialpädagogin L. in einem besonders bedeutungsvollen SchuB-Projekt eingesetzt. Die Schülerinnen und Schüler der SchuB-Klassen bedürften einer intensiven, auf den jeweiligen Einzelfall speziell zugeschnittenen Betreuung, um einen erfolgreichen Hauptschulabschluss doch noch erzielen zu können. Die vorliegende Zielgruppe, die SchuB-Klassenbesucher, wiesen Parallelen zu der Zielgruppe auf, die den Aufgabenstellungen der Sozialarbeiterin aus der Entscheidung des KAG-Rottenburg – Stuttgart vom 20.01.2012 – AS 19/11 zu Grunde gelegen haben. Die dortige Mitarbeiterin sei als Bildungsbegleiterin tätig gewesen für Jugendliche, die einer besonderen Förderung bedürften, um eine Ausbildung absolvieren zu können. Zu Recht habe daher das vorgenannte Arbeitsgericht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12 bejaht. Diese qualifizierten Tätigkeitsmerkmale lägen auch vorliegend vor.

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 Katholischen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigerte Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin L. ist jedoch zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren nicht berechtigt war.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten An-

lagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal erforderlich, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Anmerkung 11 der Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Ein Einsatz als Sozialpädagogin in dem Hessischen SchuB-Klassen-Projekt ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der Frau L. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Frau L. wird als diplomierte Sozialpädagogin in dem Projekt Schule und Beruf (SchuB) mit 50 % einer Vollzeitkraft eingesetzt. Dort bildet sie zusammen mit den Lehrerinnen und Lehrern ein Team, in dem sie die sozialpädagogischen Aufgaben verrichtet. Diese Tätigkeiten bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit im Rahmen ihrer Projektarbeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichtet unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in der Anmerkung 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heim-

bewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, so dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammenreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteil werden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Schwierige Tätigkeiten liegen auch vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit so herausheben, dass im Vergleich zu den einfachen Arbeiten ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Tätigkeiten gefordert sind oder besondere einschlägige sozialpädagogische Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg – Stuttgart vom 20.01.2012 – AS 19/11). Da vorliegend die von der Mitarbeiterin L. auszuübende Tätigkeit als ein einziger (großer) Arbeitsvorgang zu sehen und als solcher zu bewerten ist, ist es ausreichend, wenn ein Heraushebungsmerkmal innerhalb des Arbeitsvorgangs in einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt.

Auf den genauen zeitlichen Umfang oder gar ein Überwiegen der das Heraushebungsmerkmal erfüllenden Tätigkeit kommt es nicht an. Ist ein Heraushebungsmerkmal erforderlich, um schwere sozialpädagogische Tätigkeiten bejahen zu können, dann müssen insoweit nicht mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Klägers dieses Merkmal erfüllen (BAG, 21.03.2012 – 4 AZR 266/10; BAG 21.08.2013 – 4 AZR 933/11).

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeit der Frau L. im Rahmen der von ihr zu verrichtenden sozialpädagogischen Tätigkeit im SchuB-Projekt lässt nach eingehender Beratung der Kammer nicht den Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinaus gehen, dass die an sie gestellten

Anforderungen mit denen der Anmerkung 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Die Sozialpädagogin L. arbeitet in dem Schub-Projekt zusammen mit Lehrern im Team und erfüllt dort die sozialpädagogisch anfallenden Aufgaben. Wenngleich Frau L. gelegentlich auch am Unterricht teilnimmt, um spezielle Verhaltensauffälligkeiten von Schülern besser erkennen und diese sozialpädagogisch richtig einordnen zu können, so erteilt sie jedoch trotzdem keinen Unterricht. Dies ist Aufgabe der dort eingesetzten Lehrer. Sie hat innerhalb des projektbezogenen Teams die sozialpädagogisch anfallenden Aufgaben zu erfüllen. Zwar ist sie als Mitglied des Teams letztlich auch für den Gesamterfolg verantwortlich. So hat sie für jeden Schüler einen individuellen Förderplan in sozialpädagogischer Hinsicht zu erstellen. Für die Rechtsauffassung der MAV spricht auch, dass es sich vorliegend um ein auf zweijährige Dauer ausgerichtetes zusammenhängendes Schulprojekt handelt, in dem permanent die Schüler einer planvollen individuellen Hilfe und Unterstützung bedürfen. Dass dieses Projekt auch funktioniert, zeigt gerade die besonders erfolgreiche Statistik zu diesem Schulprojekt. Zum Gelingen trägt als Teil des Ganzen auch die Sozialpädagogin L. bei. Lässt man jedoch den positiven Projektverlauf – zumindest was die statistische Auswertung angeht – einmal außer Betracht und wendet sich – worauf es in erster Linie ankommt – den von der Sozialpädagogin L. dabei zu verrichtenden Tätigkeiten näher zu, so war der Klage letztlich stattzugeben. Frau L. verrichtet eine spezielle Form von Schulsozialarbeit. Sie hat für die einzelnen Schülerinnen und Schüler ein sozialpädagogisches Konzept zu erstellen und ihre Hauptaufgabe besteht in der Anbahnung, Betreuung und Abwicklung der betrieblichen Ausbildung der Schülerinnen und Schüler. Eine individuelle gezielte Förderung ist aber keine Besonderheit, sondern gehört zur allgemeinen sozialpädagogischen Aufgabenstellung. Ausgehend von den Stärken/Schwächen/Neigungen/Fähigkeiten der einzelnen Schüler hat sie für diese gezielt Praktikumsplätze zu suchen und die betrieblichen Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler insoweit begleitend zu überwachen, dass sie bei Problemen am Arbeitsplatz helfend/klärend eingreift. Da das Schub-Projekt aus einer Kombination von schulischer und betrieblicher Ausbildung besteht, ist es selbstverständlich, dass auch die Sozialpädagogin an den Elternabenden teilnimmt, um dort den sozialpädagogischen Part abdecken zu können. Frau L. führt somit nur eine spezielle Teiltätigkeit aus, die zum Gelingen

des gesamten Projektes beizutragen hat. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von demjenigen, der dem Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg–Stuttgart im dortigen Verfahren AS 19/11 vorgelegen hat. Dort hatte die Sozialarbeiterin für eine große Anzahl von teilnehmenden Auszubildenden selbständig Einzelfalldiagnosen zu stellen, einzelne Prozesse eigenverantwortlich zu steuern und zu koordinieren und hatte sämtliche in diesem Zusammenhang anfallenden Zusatzaufgaben zu erledigen. Eine derart breite, spezialisierte und eigenständig zugeschnittene Aufgabenstellung liegt nach dem Sachvortrag der Parteien im Streitfalle nicht vor. Den auf die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler speziell zugeschnittenen und deren spezifischen Problemstellungen gerecht werdenden Unterricht haben die Lehrpersonen zu erteilen, während Frau L. sich vornehmlich um den beruflichen Part zu kümmern hat. Das Erstellen eines individuellen in sozialpädagogischer Hinsicht ausgerichteten Förderplans für jeden einzelnen Schüler gehört- wie oben ausgeführt- zu den allgemeinen Aufgabenstellungen einer Sozialpädagogin. Da die Parteien für diese spezielle Aufgabenstellung keinen weitergehenden konkreten fallbezogenen Sachvortrag geliefert haben, müsste das erkennende Gericht letztlich mit einer Vielzahl von möglicherweise vorliegenden, aber nicht näher genannten Unterstellungen arbeiten, um die Einreihung in die Entgeltgruppe S 12 bejahen zu können. Allein die Eigenheiten des SchuB-Projektes, seine Konzeption, die Durchführung und der Erfolg rechtfertigen jedoch noch nicht die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattzufinden hat.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 20.03.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 27/13 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.03.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter Sch. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerter Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Sozialpädagogin K..

Der Kläger hat Frau K. ab dem 01.07.2012 als Sozialpädagogin in der Frühberatungsstelle für entwicklungsgefährdete Kinder und deren Familien in D. mit einem Umfang von 82,05 % einer Vollzeittätigkeit eingestellt. Unter dem 21.02.2012 beantragte der Kläger die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung der Frau K. (damals noch J.) und zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11. Während die Beklagte der Einstellung zugestimmt hat, versagte sie die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 – wie in allen Fällen der Neueinstellung von Sozialpädagogen – mit der Begründung, als Mitarbeiterin in der Beratungsstelle für entwicklungsgefährdete Kinder und deren Familien übe sie eine schwierige Fachberatung aus von erheblicher Bedeutung für die Lebensqualität und den Lebenslauf der dort vorgestellten Kinder und Eltern.

Das Angebot der Frühberatung richtet sich an Kinder im Alter von Geburt bis zum Schuleintritt, die behindert, von Behinderung bedroht oder entwicklungsverzögert sind sowie auch an deren Eltern und andere Personen, die Elternfunktionen wahrnehmen. Die Frühberatungsstelle bietet eine interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie pädagogische und medizinisch therapeutische Leistungen an. In diesem Zusammenhang hat die Sozialpädagogin den Erstkontakt herzustellen, eine Situationsanalyse vorzunehmen, Aufgaben im Bereich der Beratung und Behandlung, im Bereich der Arbeit mit Gruppen in Form der Durchführung von heilpädagogischen Kindergruppen und Elterngesprächsgruppen zu spezifischen Themen sowie Aufgaben im Bereich der Prävention wahrzunehmen.

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von der Mitarbeiterin K. zu verrichtenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Nr. I Anlage 33 - Anhang B. Sie verrichte keine Aufgaben der in der Anmerkung 11 genannten Tätigkeitsbeispiele oder auf vergleichbar hohem Niveau sich befindlichen sozialpädagogischen Aufgaben.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verrichte Frau K. schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 12. Die Sozialpädagogin sei die erste Anlaufstelle in der Frühberaterung, in der ein interdisziplinäres Team (Heilpädagogen, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten und Logopäden) tätig werde. Da Frau K. das Erstgespräch für behinderte bzw. von Behinderung bedrohte Kinder im Vorschulalter und deren Eltern führe, treffe sie wichtige Weichenstellungen, welche therapeutische Maßnahmen zu ergreifen seien. Oftmals seien die Eltern überfordert mit der Konfrontation, dass ihr Kind behindert sei. Es sei daher auch beabsichtigt, dass Frau K. künftig Zusatzqualifikationen erwerbe.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbei-

tervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigerte Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihnen zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt. Die Parteien haben nach ihren Parteibehauptungen - wenngleich näherer subsumtionsfähiger Sachvortrag hierzu fehlt - auch das gesetzlich vorgeschriebene Einigungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin K. ist jedoch zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten in diesem Fall unberechtigt war.

Nach der Nr. 1 der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allge-

meinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Eine Tätigkeit als Sozialpädagogin in der Frühberatungsstelle für entwicklungsgefährdete Kinder und deren Familien ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen für Sozialarbeiter nicht enthalten. Da zudem nach der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Gerichts die gesamte Arbeitszeit einer Sozialpädagogin in der Regel ein einheitlicher Arbeitsvorgang darstellt (vgl. nur Urteil vom 20.03.2014, M 25/13 Mz) und vorliegend keine Abweichungen von der Regel geboten sind, kommt es darauf an, ob die Gesamttätigkeit der von der Sozialpädagogin K. in der Frühberatungsstelle wahrzunehmenden Aufgaben von ihrer Wertigkeit her mit den Tätigkeitsbeispielen der Anmerkung 11 vergleichbar ist.

Dies ist eindeutig nicht der Fall. Frau K. nimmt den Erstkontakt mit Eltern von behinderten oder von Behinderung bedrohten Kindern im Vorschulalter wahr. Entsprechend den von ihr zu erfragenden und zu ermittelnden Umständen trifft sie die im

Einzelfall erforderlichen Weichenstellungen. Sie hat insbesondere herauszufinden und zu sondieren, welchen speziellen Personen des in der Frühberatungsstelle tätigen Teams sie die Kinder nebst ihren Eltern zuführt. Dies ist eine allgemeine Aufgabe eines Sozialpädagogen, die noch nicht einmal ansatzweise eine Einreihung in die Entgeltgruppe S 12 rechtfertigen kann. Das Anstellen solcher Überlegungen zählt zu den elementaren allgemeinen typischen Tätigkeiten einer Sozialpädagogin im Umgang mit einem Personenkreis, der sich durch das Vorliegen eines Handicaps aus der allgemeinen Bevölkerungsschicht hervorhebt. Erst die Beherrschung dieser allgemeinen Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Herstellung eines Erstkontakts rechtfertigt überhaupt die Einreihung in die Entgeltgruppe S 11. Die MAV verkennt auch im vorliegenden Fall, dass die Tätigkeit einer Sozialpädagogin generell verantwortungs- und bedeutungsvoll für die einschlägige Klientel ist. Von Sozialpädagogen/Sozialarbeitern sind in aller Regel gerade solche Personen zu betreuen, die keine normalen und unauffälligen Verhaltensweisen oder Eigenheiten aufweisen. Dem Sachvortrag beider Parteien ist in keiner Weise zu entnehmen, dass vorliegend der Level der Entgeltgruppe S 11 überschritten sein könnte.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.01.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 16/13 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.01.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und W. für Recht erkannt:

1. Die mit Schreiben vom 04.08.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
2. Die mit Schreiben vom 12.07.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters N. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
3. Die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
4. Die mit Schreiben vom 19.06.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
5. Die mit Schreiben vom 13.07.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
6. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von insgesamt vier Sozialpädagoginnen und einem Sozialarbeiter.

Der Kläger betreibt in Da. bzw. Di. die Bereiche Betreutes Wohnen sowie Psycho-soziale Kontakt- und Beratungsstelle. Für diese Einrichtungen hat der Kläger fünf neue Mitarbeiter eingestellt, deren Einstellung die MAV jeweils zugestimmt hat, jedoch nicht der vom Kläger beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Personen:

- Frau S. wurde vom Kläger ab dem 15.08.2011 als ausgebildete Sozialpädagogin im Bereich Betreutes Wohnen des Gemeindepsychiatrischen Zentrums Di. neu eingestellt.
- Gleiches gilt für den Sozialarbeiter N., der nach Absolvierung eines Anerkennungsjahres mit Wirkung vom 18.07.2012 als Sozialarbeiter dort eingestellt wurde.
- Die ausgebildete Sozialpädagogin D. wurde ab dem 01.03.2003 für dieses Projekt neu eingestellt.
- Die ausgebildete Sozialpädagogin P. ist beim Kläger bereits seit dem 01.02.2010 befristet beschäftigt. Frau P. wurde ab dem 18.07.2012 ebenfalls in dem Projekt Betreutes Wohnen und Gemeindepsychiatrisches Zentrum in Da. eingesetzt. Hierbei handelt es sich bei ihr um die Übertragung einer neuen Tätigkeit.
- Im Gemeindepsychiatrisches Zentrum in Di. wurde im Bereich Betreutes Wohnen ab dem 11.07.2011 auch die Diplomsozialpädagogin R. neu eingestellt.

Die Gemeindepsychiatrischen Zentren in Di. und Da. bieten wohnortnah ambulante Beratungen und Betreuungen für psychisch kranke Menschen an. Die beiden Zentren kontaktieren auch Personen, die suchtfährdet sind oder bereits an einer Suchterkrankung leiden. Die Behandlung bzw. Bewältigung der Suchterkrankung gehört jedoch nicht zu den Aufgaben der dort eingesetzten Sozialpädagogen. Die in den Zentren eingesetzten Sozialpädagogen haben folgende Aufgaben zu verrichten:

- a) Kontaktaufnahme mit psychisch kranken Menschen und deren Angehörigen oder Bezugspersonen
- b) Vermittlung von Informationen bezüglich Erkrankung und Hilfsmöglichkeiten
- c) Exploration der persönlichen Situation, des Umfeldes, der Ressourcen, der Freundeskreise, der Angehörigen und des Lebensumfeldes psychisch kranker Menschen
- d) Stabilisierung und Weiterentwicklung lebenspraktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten
- e) Aufbau bzw. Stabilisierung der selbständigen Lebensführung und Erarbeitung einer weitestgehenden Unabhängigkeit von Betreuung
- f) Hinführung zu einer angemessenen Tagesstruktur, Ausbildung oder Erwerbsfähigkeit sowie Freizeitgestaltung
- g) Stabilisierung der physischen und psychischen Gesundheit
- h) Erhaltung bzw. Verbesserung der Mobilität und Orientierung
- i) Hilfe bei der Bewältigung von Konflikt- und Krisensituationen
- j) Förderung von Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
- k) Hilfe bei der Bewältigung von behinderungs-, alters- und krankheitsbedingten Abbauprozessen
- l) Aufrechterhaltung und Verbesserung der Teilhabe am Leben im sozialen Umfeld
- m) Stabilisierung der Abstinenz bei Menschen mit Suchterkrankung und Gespräche über Ursachen und Folgen der Abhängigkeit
- n) Hinweis und Unterstützung für die Teilnahme an Selbsthilfegruppen
- o) Unterstützung bei Erhalt und eventuell Beschaffung einer Wohnung
- p) Hilfe zur Sicherung der materiellen Existenz und rechtlicher Ansprüche
- q) Förderung und Erhalt von Kompetenzen bei der Selbstversorgung und des selbstbestimmten Lebens im Bereich Wohnen
- r) Beratung bei Fragen zum Thema Arbeit und Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven
- s) Regelmäßige Kontaktzeiten
- t) Hilfe im Umgang mit Behörden und anderen Institutionen
- u) Förderung und Erhalt der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben
- v) Beratung bei dem adäquaten Umgang mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln

- w) Entwicklung eines Krankheitsverständnisses und der damit verbundenen realistischen Selbsteinschätzung sowie der Erarbeitung von Bewältigungsstrategien
- x) Organisieren von Tagesausflügen oder mehrtägigen Freizeiten
- y) Organisieren bzw. Mithilfe bei Freizeitveranstaltungen und Festen (Disko, Fastnacht, Weihnachtsfeier, Museumsbesuch etc.)
- z) Kooperation im Gemeindepsychiatrischen Verbund
- aa) Kooperation mit den psychiatrischen Kliniken und den niedergelassenen Fachärzten für Psychiatrie und Neurologie sowie Hausärzten
- bb) Teilnahme an Arbeitskreisen und Gremien
- cc) Teilnahme an Fallbesprechungen, Fortbildung und Subversion
- dd) Dokumentation der Klientenarbeit.

Im Rahmen der Anhörung hat die Beklagte der vom Kläger beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 widersprochen mit der Begründung, die Tätigkeiten der Sozialpädagoginnen seien als „schwierige Tätigkeit/schwierige Fachberatung“ zu bewerten und deshalb in die Entgeltgruppe S12 einzugruppieren. Nach dem übereinstimmenden Sachvortrag beider Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht haben sie jeweils ein Einigungsgespräch durchgeführt, in dem die Parteien ihre jeweilige Rechtsauffassung aufrechterhalten haben und die Beklagte jeweils form- und fristgerecht ihre Widersprüche geltend gemacht hat.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger in all den vorgenannten Fällen die gerichtliche Ersetzung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 der Anlage 33 – Anhang B der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Nach Auffassung des Klägers hat die Beklagte die Zustimmung in die Entgeltgruppe S11 zu Unrecht verweigert, weil die betreffenden Sozialpädagogen keine schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Tätigkeitsbeispiele der Anmerkungen Nr. 11 zur Entgeltgruppe S12 erfüllten. Die Betreuung von psychisch kranken Menschen sei nicht generell eine schwierige Tätigkeit, die ein erhöhtes fachliches Wissen und Können, das sich von dem klassischen Bild des Sozialarbeiters abhebt, erfordere. Auch würden die Betreuer nicht vor überdurchschnittlich schwierige Probleme gestellt, die der Klientel der Tätigkeitsbeispiele in der Entgeltgruppe S12 anhafteten. Allein der Umgang mit Menschen mit Suchterkrankung ohne jegliche Behandlung

sei noch nicht als schwierige Tätigkeit anzusehen, zumal nur ein ganz geringer Anteil der zu betreuenden Personen daran litten, da Suchtkranke von anderen Einrichtungen betreut werden.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die mit Schreiben vom 04.08.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
2. Die mit Schreiben vom 12.07.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters N., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
3. Die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
4. Die mit Schreiben vom 19.06.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
5. Die mit Schreiben vom 13.07.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung erfüllten die Mitarbeiterinnen eine schwierige sozialpädagogische Tätigkeit. Allein schon der Umgang mit psychisch kranken Menschen erfordere besondere Anforderungen an die Betreuer. Diese seien überdurchschnittlich aggressiv und der Sozialarbeiter müsse sich auf die Einzelsituation der zu betreuenden Personen jeweils konkret einstellen. Hinzu komme ganz allgemein, dass bei psychisch kranken Menschen oftmals Doppeldiagnosen vorlägen. Häufig korrespondiere die psychische Erkrankung mit einer Suchtproblematik oder einer Suizidgefährdung. Solche Fälle gebe es auch in den Gemeindepsychiatrischen Zentren in Da. und Di..

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigten Eingruppierungen der vier Sozialpädagoginnen bzw. des Sozialarbeiters in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von diesen Personen zu

verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der fünf Personen in die Entgeltgruppe 11 ist jedoch zu ersetzen, weil ihre Zustimmungsverweigerung unberechtigt war. Die jeweils zutreffende Entgeltstufe hat zwischen den Parteien zuletzt außer Streit gestanden.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Verrichtung von sozialpädagogischen Arbeiten in Gemeindepsychiatrischen Zentren in den Bereichen Betreutes Wohnen und Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der betreffenden Sozialpädagoginnen bzw. des Sozialarbeiters auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Die betreffenden Mitarbeiter werden im Bereich Betreutes Wohnen, Kontakt- und Beratungsstelle des Gemeindepsychiatrischen Zentrums eingesetzt als diplomierte Sozialpädagoginnen bzw. Sozialarbeiter. Diese Tätigkeiten bewegen sich im üblichen und dazu noch im klassischen Aufgabenbereich eines Sozialpädagogen. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich einen einheitlichen Arbeitsvorgang, sodass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichten, unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in Anmerkungen Nr. 11 zur Entgeltgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der

Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen bei der spezifischen Suchtberatung nicht mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, so dass hier bei der zu erbringenden „Fürsorge“ weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammentreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ durch eine vertiefte individuelle Betreuung zuteil werden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeiten der fünf Mitarbeiter im Rahmen der von ihr zu verrichtenden Beratungstätigkeiten lässt keinen Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinausgehen, dass die an sie gestellten Anforderungen mit den in den Anmerkungen Nr. 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Die vom Kläger gelieferte Arbeitsbeschreibung in der Klageschrift (Blatt 4, 5 der Akte) spricht gegen eine besondere Heraushebung der Aufgaben einer diplomierten Sozialpädagogin. Die Bereiche Betreutes Wohnen sowie Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle sind typische generelle Aufgabenstel-

lungen und Tätigkeiten, die dem einschlägigen Berufsbild einer ausgebildeten Sozialpädagogin im Allgemeinen entsprechen und von ihr routinemäßig zu erfüllen und zu bewältigen sind. Erst die Beherrschung dieser Tätigkeiten und die Kenntnisse und Fähigkeiten, die hierzu erforderlich sind, machen sie zur Sozialpädagogin und rechtfertigen die Einstufung in die Entgeltgruppe S11. Die Betreuung eines spezifischen Personenkreises, der typischerweise gesteigerte Aufmerksamkeit, Fähigkeiten und eine besonders schwierige, sensible und behutsame Hingabe erfordern, wie dies in den Tätigkeitsbeispielen zum Ausdruck kommt, liegt nach dem Sachvortrag der Parteien nicht vor. Der Einwand der Beklagten, allein der Umgang mit psychisch erkrankten Menschen erfordere gesteigerte Anforderungen, mag zwar für den allgemeinen Lebensbereich zutreffen, nicht jedoch für die per se qualifizierten Tätigkeiten eines ausgebildeten Sozialpädagogen. Wäre diese Rechtsauffassung der MAV zutreffend, müssten nahezu alle Sozialpädagogen automatisch in die Vergütungsgruppe S12 eingruppiert werden. Das war aber erkennbar nicht der Wille des Normgebers. Diesem musste auch bei Aufstellung der Tätigkeitsmerkmale klar und bewusst gewesen sein, dass im gesteigerten Maße psychisch belastete oder sogar erkrankte Menschen, also die überwiegende Klientel, von Sozialarbeitern zu betreuen sind. Hätte er schon diesen Umstand zum Anlass für eine Einstufung in die Entgeltgruppe S12 nehmen wollen, wäre dies mit Sicherheit in den Tätigkeitsbeispielen oder in den allgemeinen Begriffen der Definition der Entgeltgruppe S12 zumindest ansatzweise zum Ausdruck gekommen. Die Rechtsauffassung der MAV ist auch nicht dadurch begründet, dass psychisch Kranke wegen einer vorhandenen Doppeldiagnose auch als suchtkrank das Zentrum kontaktieren. Unstreitig werden sie von den fraglichen Sozialpädagoginnen in den Gemeindepsychiatrischen Zentren nicht in der Bewältigung ihrer Sucht behandelt oder deswegen betreut. Buchstabe a) der Anmerkungen Nr. 11 erfordert ausdrücklich die „Beratung“ von Suchtkranken, also gezielt spezifische Hinwendungen gerade wegen ihrer Sucht, wobei die vorhandene Suchterkrankung die Ursache für das Aufsuchen der Beratungsstelle ist. Für die Bewältigung dieser Erkrankungen sind andere Sozialarbeiter/-pädagogen zuständig. Unabhängig davon hat der Kläger auch vorgetragen, was die Beklagte nicht und schon gar nicht durch nachvollziehbares Zahlenmaterial bestritten hat, dass nur ein geringer Teil der von den Sozialpädagogen der beiden Zentren betreuten Personen „auch“ suchtkrank ist. Sie erscheinen aber nicht wegen ihrer

Sucht, sondern wegen anderer psychischer Erkrankungen. Das erfüllt nicht das Merkmal „Beratung von Suchtkranken“.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattzufinden hat.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.01.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 18/13 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.01.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 19.07.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin T. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 3. Die mit Schreiben vom 20.12.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 5 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 4. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung zuletzt noch von einer Diplomsozialarbeiterin und zwei Diplomsozialpädagoginnen, die in der Wohneinrichtung für psychisch kranke Erwachsene im Haus E. in Mühlthal/Trautheim eingesetzt sind.

Der Kläger hat ab dem 01.09.2012 die Diplomsozialarbeiterin T. für das Haus E. neu eingestellt. Dort hat er auch die neueingestellte Sozialpädagogin R. ab dem 01.03.2012 neu eingestellt. Die Mitarbeiterin W., eine ausgebildete Pädagogin, ist seit dem 30.11.2005 im Haus E. eingesetzt. Im Zuge der anstehenden Überleitungen wurde Frau W. in die neue Vergütungsgruppe S11 übergeleitet. Während ihrer Tätigkeit hat sie eine Ausbildung zur Sozialpädagogin absolviert. Nachdem sie dieses Studium erfolgreich abgeschlossen hatte, hat der Kläger Frau W. sodann im Dezember 2012 als Sozialpädagogin weiterbeschäftigt. Im Zuge der Übertragung dieser neuen Tätigkeit und der Neueinstellung der beiden vorgenannten Mitarbeiterinnen hat der Kläger die beklagte MAV zur Einstellung und Eingruppierung in die beabsichtigte Vergütungsgruppe S11 angehört. In allen Fällen hat die MAV der Einstellung zugestimmt, jedoch der Eingruppierung widersprochen mit der Begründung, die Mitarbeiterinnen verrichteten schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S12. Ein zwischen den Parteien geführtes Einigungsgespräch war ergebnislos. Nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien hat die MAV jeweils form- und fristgerecht der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 widersprochen.

Der Tagesablauf der Bewohner des Hauses E. sieht in Bezug auf die Sozialpädagoginnen wie folgt aus:

Frühdienst Montag bis Freitag:

Um 8.15 Uhr findet die Übergabe mit der Nachtbereitschaft statt. Nachtbereitschaften sind studentische Mitarbeiter, die in der Nacht und am Wochenende im Haus sind. Morgens wird überprüft, wer das Haus noch nicht verlassen hat und nach welchen Bewohnern noch gezielt geschaut werden sollte. Am Vormittag werden hauptsächlich Verwaltungsarbeiten erledigt.

Ab 13.00 Uhr kommen die ersten Bewohner ins Haus zurück. Nach einer Ausruhezzeit finden individuelle Unterstützungen der Bewohner statt:

- Einzelgespräche
- Begleitung zum Arzt, zu Behörden etc.
- Unterstützung im Zimmer, bei der Wäsche etc.
- Unterstützung bei der Zubereitung von Mahlzeiten

Diese Maßnahmen ergeben sich aus dem Hilfeplan.

Um 14.00 Uhr findet die Übergabe mit dem Spätdienst statt. Am Nachmittag und Abend gibt es Gruppenangebote für die Bewohner. Diese Gruppen werden immer von zwei Mitarbeiterinnen gleichzeitig angeboten:

- Hausgruppe (Unterstützung bei der Zimmer- und Wäschepflege)
- Bewegungsgruppe
- Kochgruppe
- Bewohnerversammlung, Besprechung

Für alle Gruppen bestehen Konzepte. Die Gruppen werden von den Gruppenleiterinnen vor- und nachbearbeitet. Der Verlauf der Gruppenarbeit wird regelmäßig in der Teamsitzung reflektiert.

Zwischen 19.45 und 20.00 Uhr findet die Übergabe an die Nachtbereitschaft statt.

Darüber hinaus gehört zu den Aufgaben der Sozialpädagoginnen die Verrichtung von Verwaltungstätigkeiten für die Vorbereitung der Aufnahme von neuen Bewohnern.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die von den drei Mitarbeiterinnen zu verrichtenden Aufgaben typische Tätigkeiten eines Sozialpädagogen/Sozialarbeiters darstellen und durch keinerlei Hervorhebungsmerkmale im Sinne der Entgeltgruppe S12 sich auszeichnen.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die mit Schreiben vom 19.07.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin T., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
2. Die mit Schreiben vom 01.03.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.
3. Die mit Schreiben vom 20.12.2012 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 5 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die MAV beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung lägen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S12 vor. Die Bewohner des Heimes seien psychisch erkrankt. Daran ändere auch nichts, wenn dieser Personenkreis zeitweise zu Ausbildungszwecken oder zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit außer Haus sei. Für die restliche Zeit müssten sie in dem Heim wegen ihrer Erkrankung betreut werden. Sie seien etwa vergleichbar mit der in Anmerkungen Nr. 11 zur Entgeltgruppe S12 genannten „begleitenden Fürsorge für Heimbewohner“. Nicht erwähnt sei die Tätigkeit in einer vollstationären Einrichtung für psychisch kranke Menschen. Die dort zu verrichtende Aufgabenstellung bewege sich aber auf der gleichen Stufe wie das konkret genannte Tätigkeitsbeispiel. Häufig lägen bei psychisch kranken Menschen auch Doppeldiagnosen vor. Die Erkrankung korrespondiere mit einer Suchtproblematik und/oder einer Suizidgefährdung.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigten Eingruppierungen der Mitarbeiterinnen T., R. und W. jeweils in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von diesen Personen zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht durch Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der drei Mitarbeiterinnen ist jedoch zu ersetzen, weil ihre Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren unberechtigt war.

Die zutreffende Entgeltstufe steht zwischen den Parteien außer Streit.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen ei-

nes Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Verrichtung von sozialpädagogischen Aufgaben in einer Wohneinrichtung für psychisch kranke Erwachsene ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der betreffenden Mitarbeiterinnen auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Die drei Mitarbeiterinnen werden als diplomierte Sozialpädagogin in der Wohneinrichtung für psychisch kranke Erwachsene im Haus E. eingesetzt. Diese Tätigkeiten bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichten unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in den Anmerkungen Nr. 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen bei der spezifischen Suchtberatung mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, so dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammentreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG,

AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteil werden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen T., R. und W. im Rahmen der von ihnen zu verrichtenden sozialpädagogischen Aufgaben lässt keinen Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinaus gehen, dass die an sie gestellten Anforderungen mit den Anmerkungen 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Weder der Sachvortrag des Klägers noch der Sachvortrag der MAV, der nur einigermaßen konkret auf den vorliegenden Fall zugeschnitten ist, lässt den von der MAV vorliegend vertretenen rechtlichen Schluss zu. Schon die Ausgangsargumentation der MAV ist nicht zutreffend. Dem Normgeber musste bekannt gewesen sein, dass eine Tätigkeit als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge in einem Heim für psychisch kranke Menschen zu den allgemein zu verrichtenden Aufgaben eines Sozialpädagogen gehört, so dass dieses häufig anzutreffende Phänomen auch in den Tätigkeitsbeispielen der Anmerkungen Nr. 11 der Entgeltgruppe S12 aufgeführt worden wäre, hätte allein schon der Einsatz als Sozialpädagoge in einem Heim dem Willen des Gesetzgebers zur Einstufung in die Entgeltgruppe 12 entsprochen. Allein der Umgang mit psychisch kranken Menschen rechtfertigt schon gar nicht die von der MAV vorgenommene Heraushebung. Es gehört gerade zu den typischen Tätigkeiten eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen, mit Menschen mit psychischen Störungen umzugehen und auch ihnen in ihrer sozialen Lage zu helfen und ihnen beizustehen. Dass bei diesem gestörten Personenkreis häufig Doppeldiagnosen vorliegen, ist keine Besonderheit des vorliegenden Falles, sondern ein allgemeines Phänomen, das auch in keiner Weise in den Tätigkeitsbeispielen seinen Ausdruck gefunden hat. Hinzu kommt im vorliegenden Fall, was noch gegen die Rechtsauffassung der Beklagten spricht, dass der Bewohnerkreis des Hauses E. immerhin noch im Stande ist, tagsüber das Heim zu verlassen, um eine externen Ausbildung bzw. Tätigkeit zu verrichten bzw.

zu absolvieren. Wieso gerade bei diesem Personenkreis „schwierige“ sozialpädagogische Anforderungen erforderlich sein sollen, ist noch nicht einmal ansatzweise den allgemeinen Ausführungen der MAV zu entnehmen.

Im Streitfalle ist auch nicht das konkrete Tätigkeitsbeispiel der Anmerkung Nr. 11 zur Entgeltgruppe S12 Buchstabe c) „die begleitende Fürsorge für Heimbewohner“ erfüllt. Zwar werden die drei Mitarbeiterinnen in einem „Heim“ in diesem Sinne eingesetzt, weil das Gesetz bezüglich des Heimbegriffs keine näheren Merkmale enthält. Allein die Tätigkeit in einem Heim reicht aber für die höhere Einstufung noch nicht. In diesem Zusammenhang ist vom Sozialpädagogen nicht nur eine allgemeine Betreuung, sondern eine individuelle „begleitende Fürsorge“, also eine besonders personenbezogene und im speziellen Einzelfall für das Wohl des Heimbewohners intensive Form der Zuwendung gefordert. Als Bezugsperson begleiten sie die betroffenen Menschen im Alltag, intervenieren in Krisensituationen und motivieren zur Eigeninitiative (Zetl, ZMV 2013, 249). Eine solch individuell intensivierte Form der Begleitung und Betreuung eines Heimbewohners ist vorliegend bei den Bewohnern des Hauses E. durch die drei fraglichen Mitarbeiterinnen nach dem Sachvortrag der Parteien nicht gegeben.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattzufinden hat.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.01.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 23/13 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.01.2014 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 19.04.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Sozialpädagogin K.

Der Kläger hat Frau K. ab dem 01.06.2013 befristet für die Dauer von zwei Jahren eingestellt und sie im Migrationsdienst D. als Sozialpädagogin beschäftigt. Mit Schreiben vom 05.04.2013 hat der Kläger die Zustimmung der MAV zur Einstellung und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 für Frau K. beantragt. Mit Schreiben vom 19.04.2013 hat die MAV der Einstellung zugestimmt, der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 jedoch widersprochen mit der Begründung, als Mitarbeiterin im Migrationsdienst übe sie schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S12 aus. Eine anschließend durchgeführte Einigungsverhandlung brachte keine Einigung. Nach übereinstimmendem Sachvortrag beider Parteien hat die MAV jeweils form- und fristgerecht der beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11 widersprochen.

Im Bereich der Migrationsberatung für Erwachsene werden folgende Leistungen vom Kläger im Migrationsdienst D. erbracht:

- Integrations- und Orientierungsberatung
- Sprachberatung und Vermittlung in Integrationskurse nach §§ 43, 44 AufenthaltG oder Sprachkurse allgemein
- Beratung bei aufenthaltsrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen (EU/Drittstaaten)
- Beratung zur Familienzusammenführung
- Beratung zur Einbürgerung
- Beratung in Fragen zur Bildung und Beruf sowie Anerkennungsverfahren ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse
- Beratung zur Unterhaltssicherung/sozialen Unterstützungsleistungen (allgemein, aufenthaltspezifisch)
- Krisenintervention
- Vermittlung in Fachdienste
- Beratungssprachen: Deutsch und Englisch
- Beratungsmethode: Case Management

- Falldokumentation und Controllingverfahren

Die Integrationskursbegleitung ist mit folgenden Aufgaben verbunden:

- Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Unterrichtszeit der Integrationskurse
- Vorstellung der örtlichen Integrations- und Beratungsangebote in den Integrationskursen
- Vermittlung von ehrenamtlichen Sprachhelfer/innen
- Beratung der Integrationskursteilnehmer/innen bei Lernhemmnissen aus sozialen oder familiären Gründen
- Kooperation mit Kursleitungen

Hinzu kommen folgende Aufgaben im Bereich Gemeinwesenorientierung:

- Mitarbeit in kommunalen Netzwerken
- Kooperation und Vernetzung mit den Akteuren der Integrations- und Migrationsarbeit vor Ort
- Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen
- Kooperation mit Kirchengemeinden und Gemeinden anderer Muttersprache
- Unterstützung und Mitwirkung bei interkulturellen Öffnungsprozessen der Regeldienste und Verwaltungsbehörden
- Öffentlichkeitsarbeit zu migrationsrelevanten Themen
- Förderung des ehrenamtlichen Engagements.

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von der Mitarbeiterin K. zu verrichtenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S12 Nr. I Anlage 33 – Anhang B. Sie verrichte keine Aufgaben der Tätigkeitsbeispiele der Anmerkung 11 zu dieser Anlage, es sei auch aus keinem sonstigen rechtlichen Gesichtspunkt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S12 geboten.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 19.04.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K., geb. am xx.xx.xxxx, in die Vergütungsgruppe S 11,

Entgeltstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verrichte Frau K. schwierige Tätigkeiten und sei deshalb in die Entgeltgruppe S12 einzugruppieren. Sie habe bereits während ihrer Ausbildung intensive Kenntnisse zum Thema Migration erworben und habe auch einschlägige fundierte Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der Migrationsberatung bei ihrem vorherigen Arbeitgeber gesammelt gehabt. Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Mitarbeiterin liege in der sogenannten Migrationserstberatung. Die zur Beratung erscheinenden Menschen müssten umfassend über die sich aus der Einwanderung in Deutschland ergebenden Fragestellungen beraten werden. Neben existentiellen Fragen wie die Klärung von Unterkunft und Lebensunterhalt spielten weitere zentrale Problemlagen eine besondere Rolle wie das Erlernen der deutschen Sprache, das Absolvieren eines Integrationskurses, die Klärung des Aufenthaltsstatus, Fragen der Familienzusammenführung mit zurückgebliebenen Familienangehörigen oder mit solchen, die sich bereits in einem sicheren Drittland befinden, Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit oder berufliche Perspektiven. In diesem Zusammenhang seien detaillierte und vertiefte Kenntnisse im Bereich des Ausländerrechts erforderlich, angefangen vom Asylrecht bis zu den unterschiedlichen Aufenthaltsstatus. Die Gesamtbetrachtung ergebe, dass vorliegend schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S12 vorlägen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt. Die Parteien haben auch das gesetzlich vorgeschriebene Einigungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin K. ist jedoch zu ersetzen, weil ihre Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren unberechtigt war. Die zutreffende Entgeltstufe steht zwischen den Parteien außer Streit.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall

interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal enthalten, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Nr. 11 der Anmerkungen für die Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Eine Tätigkeit im Migrationsdienst ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen für Sozialarbeiter nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der Frau K. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines An-

gestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Die gesamte Tätigkeit im Migrationsdienst stellt sich als ein einheitlicher Arbeitsvorgang in diesem Sinne dar. Übt ein Beschäftigter im Rahmen eines Arbeitsvorgangs mehrere Teiltätigkeiten aus, dann ist auf den Teil abzustellen, der dem gesamten Arbeitsvorgang das Gepräge gibt. Prägend ist in der Regel die Teiltätigkeit, die die überwiegend aufzuwendende Arbeitszeit ausmacht (BAG vom 04.07.2012 – 4 AZR, 673/10).

Frau K. wird als diplomierte Sozialpädagogin im Migrationsdienst und hier nach dem Sachvortrag der MAV, den der Kläger nicht qualifiziert bestritten hat, überwiegend in der Migrationserstberatung eingesetzt. Der Kläger hat in der Klageschrift lediglich allgemein umschreibend die im Migrationsdienst zu verrichtenden Tätigkeiten geschildert, ohne auf den konkreten Einzelfall einzugehen. Damit ist vorliegend die Migrationserstberatung eingruppierungsrelevant. Die Tätigkeiten in der Migrationserstberatung bewegen sich im allgemeinen Aufgabenspektrum einer Sozialpädagogin. Danach hat Frau K. die Menschen, die zur Erstberatung kommen, umfassend über die sich aus der Einwanderung in Deutschland ergebenden Fragestellungen zu beraten. Sie hat die Unterkunft und den Lebensunterhalt der Migranten zu klären und allgemeine Maßnahmen zur Eingliederung in Deutschland in die Wege zu leiten, indem sie z. B. die Kinderbetreuung vermittelt oder die anzusprechenden zuständigen Kontaktstellen nachweist und Verbindungen herstellt. Das betrifft vornehmlich das Erlernen der deutschen Sprache, das Absolvieren eines Integrationskurses, die Klärung des Aufenthaltsstatus, Fragen der Familienzusammenführung mit zurückgebliebenen Familienangehörigen oder mit solchen, die sich bereits in einem sicheren Drittland befinden, Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit oder berufliche Perspektiven. Dies sind alles Tätigkeiten, die weder für sich betrachtet noch bei einer Gesamtbetrachtung die Wertigkeit der herausgehobenen qualifizierten Tätigkeitsbeispiele erfüllen. Soweit die MAV geltend macht, bei den Migranten sei neben den sprachlichen Barrieren auch eine kulturelle Barriere zu überwinden, sind auch das allgemeine typische Tätigkeiten eines Sozialarbeiters im Umgang mit in Deutschland lebenden ausländischen Menschen. Erst die Beherrschung dieser allgemeinen Fähigkeiten eine Sozialpädagogin rechtfertigt deren Einreihung in die Vergütungsgruppe S11. Zur Migrationserstberatung gehören auch die Grundkenntnisse des deutschen Ausländerrechts, auf die die MAV im Verhandlungstermin besonders abgestellt hat. Eine qualifizierte Rechtsberatung in diesem speziellen Sek-

tor kann und darf der Sozialarbeiter nicht vornehmen. Dazu hat er nicht die Erlaubnis. Es ist auch nicht dargetan, woher die Mitarbeiterin K. fundierte juristische einschlägige Fachkenntnisse haben soll, die über die allgemeinen Rechtskenntnisse einer im Migrationsdienst eingesetzten Sozialpädagogin so hinausgehen, dass sie sich auf der Ebene der Tätigkeiten der Anmerkungen zur Nr. 11 bewegen. Vor allen Dingen zählt dies auch nicht zu ihrer Aufgabenstellung. Die MAV schildert eine ausgeprägte Routine der Frau K. aufgrund ihrer früheren Tätigkeit bei ihrem Vorarbeitgeber. Nach den gültigen Eingruppierungsbestimmungen sind Routinefähigkeiten nicht mehr eingruppierungsrelevant. Zudem macht die Beklagte nur allgemein geltend, wer eine Migrationserstberatung ausübe, bei dem sei davon auszugehen, dass er vertiefte einschlägige fachliche Rechtskenntnisse habe. Diesem rechtlichen Schluss vermag sich das erkennende Gericht nicht anzuschließen. Es ist das rechtliche Wissen der Sozialpädagogin erforderlich, an welchen Stellen der Migrant welche Rechte einfordern kann und allenfalls noch, welche Rechte von vornherein auszuschließen sind.

Weiteren konkreten subsumtionsfähigen Sachvortrag haben die Parteien dem Gericht nicht geliefert. Wenn die MAV aber das Vorliegen einer qualifizierten Tätigkeit einer hervorgehobenen Vergütungsgruppe geltend macht, dann ist sie auch gehalten, konkreten subsumtionsfähigen Sachvortrag zu liefern und nicht nur allgemeine Sachausführungen zu liefern, die eine wenigstens einigermaßen fundierte und rechtlich gesicherte Subsumtion im Einzelfall nicht zulassen.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattzufinden hat.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 12.12.2013

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 17/13 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Klinikum

-Klägerin-

2. cts

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 12.12.2013 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verpflichtet, den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Amtszeit der MAV zu 100 % von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Vorsitzende der klagenden MAV zu 100 % von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen ist.

Am 15. Mai 2013 wurde im Klinikum S., das unter Trägerschaft der Beklagten steht, eine neue MAV gewählt, die aus 15 Mitgliedern besteht.

Das Klinikum S. ist zum 1. Juli 2011 durch den Zusammenschluss des Klinikums T. S. und der Klinik J. S.-D. zu einem Verbundkrankenhaus entstanden. Das Klinikum T. hatte mit 987 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine 13-köpfige MAV, deren Vorsitzender Herr D. war und der seit Oktober 2004 durchgehend von seinen dienstlichen Tätigkeiten zu 100 % freigestellt war. Die Klinik J. hatte mit 287 wahlberechtigten Beschäftigten eine aus 9 Mitgliedern bestehende MAV. Seit dem 01.03.2013 gilt das Klinikum S. mit insgesamt 1274 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als eine Einrichtung i. S. v. § 2 Abs. 2 MAVO Trier.

Nach Neuwahl wurden in der konstituierenden Sitzung der MAV vom 23.05.2013 Herr D. zu deren Vorsitzenden und die beiden MAV-Mitglieder K. und H. jeweils zu stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Die MAV fasste den Beschluss, bei der Geschäftsleitung den Antrag zu stellen, Herrn D. zu 100 % sowie Herrn K. und Herrn H. jeweils zu 50 % von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

Den beiden letzteren Begehren stimmte die Geschäftsleitung zu, dagegen lehnte sie die völlige Freistellung des MAV-Vorsitzenden zu 100 % ab mit der Begründung, dies führe bei Herrn D. zu einer von der Beklagten nicht gewollten Funktionärstätigkeit. In der Folgezeit blieben weitere Gespräche zwischen MAV und Dienstgeberin hinsichtlich der vollständigen Freistellung –seine hälftige Freistellung ist unstrittig– des MAV-Vorsitzenden ohne Ergebnis.

Im vorliegenden Klageverfahren verfolgt die MAV die 100-prozentige Freistellung ihres Vorsitzenden von seiner dienstlichen Tätigkeit. Nach Auffassung der MAV bestehe im Streitfalle ein Rechtsanspruch auf seine vollständige Freistellung. Wenn-

gleich § 22 Abs. 3 Satz 1 MAVO Trier eine Freistellung nur zur Hälfte vorsehe, bestehe trotzdem nach Satz 2 dieser Bestimmung die Möglichkeit, dass sich Dienstgeber und MAV auf die Verteilung des insgesamt zur Verfügung stehenden Freistellungskontingentes – was vorliegend rechnerisch unstreitig ist – auf mehr oder weniger Mitglieder der MAV einigen können. Bei Berücksichtigung der Vielzahl der Aufgabenstellungen, die die MAV bei einer großen Dienststelle zu verrichten habe, hätten die Dienststellenpartner bereits in der Vergangenheit die übereinstimmende objektive Notwendigkeit für eine völlige Freistellung des MAV-Vorsitzenden erkannt. Durch den Zusammenschluss der beiden Krankenhäuser zu einem Verbundkrankenhaus seien nunmehr 1274 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zwei Standorten beschäftigt. Die Aufgabenstellung der MAV sei damit noch umfangreicher und komplexer geworden, so dass jetzt erst recht eine vollständige Freistellung notwendig sei. Zudem wäre eine Aufgabenverteilung auf noch weitere freizustellende Mitglieder ineffektiver und letztlich auch zeitintensiver. Für eine völlige Freistellung spreche auch, dass Herr D. als medizinisch-technischer Laborassistent eingestellt sei und dieses Labor – unstreitig - mittlerweile auf Externe ausgegliedert sei. Er könne also bei der Beklagten dort überhaupt nicht mehr beschäftigt werden, sondern müsste mit neuen Aufgabenstellungen vertraut werden. Ob er sich in diese nun jetzt oder erst zu einem späteren Zeitpunkt nach Ablauf der derzeitigen Amtsperiode der MAV einarbeite, spiele keine Rolle. Auch in anderen Krankenhäusern mit der Größenordnung wie im vorliegenden Fall werde eine völlige Freistellung vorgenommen. Dies sei auch sinnvoll, denn die Geschäftsführung und Verwaltung einer mitgliederstarken MAV erfordere professionelle Führung des MAV-Büros und die Bündelung aller wichtigen Informationen in einer Person. Die Aufteilung dieser Aufgaben auf mehrere Personen wäre nicht nur zeitintensiver, sondern führe auch zu einem Qualitätsverlust.

Die MAV beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 3 Satz 2 MAVO Trier für die Dauer der Amtszeit zu 100 % von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der Beklagten sei fraglich, ob das angegangene Arbeitsgericht überhaupt für das Rechtsbegehren zuständig sei und nicht die Einigungsstelle, so dass die Klage insoweit unzulässig sei. § 22 Abs. 3 Satz 1 MAVO Trier schreibe ausdrücklich vor, dass ein Mitglied der MAV nur für die Hälfte seiner durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von seinen dienstlichen Tätigkeiten für die Verrichtung von MAV-Tätigkeit freizustellen sei. Als 52 Jahre alter Bediensteter entwöhne sich der MAV-Vorsitzende immer mehr von seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit. Eine nochmalige Freistellung mache die Rückkehr in seinen Beruf zunehmend schwerer, wenn nicht unmöglich. Schon jetzt gebe es mit einer Wiedereingliederung nicht unerhebliche Probleme. Ein gesteigerter Qualifizierungsbedarf bei einer weiteren vollständigen Freistellung führe später zu höheren Kosten.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung hat die Beklagte noch vorgetragen, dem Rechtsbegehren stelle sie sich auch entgegen, weil die verschiedenen Interessenströmungen in der MAV eine breite Verteilung der Freistellungen auf das Gesamtgremium erfordere.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.)

Im Streitfall ist das angerufene Arbeitsgericht zuständig. Der Streitgegenstand stellt keine Regelungsstreitigkeit i. S. v. § 61 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 66 MAVO Trier dar. § 22 Abs. 5 MAVO Trier schreibt ausdrücklich vor, dass die Einigungsstelle entscheidet bei Streitigkeiten nach den Absätzen 2 und 4 dieser Bestimmung. Nach § 22 Abs. 2 Satz 1 sind einzelne Mitglieder der MAV zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im konkreten Einzelfall im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Eine Einzelfallregelung liegt vorliegend nicht vor,

sondern es geht um die Rechtsfrage, ob der MAV ein Anspruch zusteht, auf dauernde und generelle und nicht nur auf den Einzelfall bezogene vollständige Freistellung eines MAV-Mitglieds. Auch geht es der Beklagten nicht um die Auswahl unter mehreren Personen, sondern um eine generelle vollständige Freistellung. Da § 22 Abs. 5 MAVO Trier als *lex specialis* ausdrücklich angibt, dass die Einigungsstelle nur in den Fällen von Abs. 2 und Abs. 4 zuständig ist, ist aus dem Umkehrschluss zu ziehen, dass jedenfalls in einem Streitfall nach Abs. 3 die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben ist. Bei solchen Streitfragen ist das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 2 KAGO zuständig (Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 15 Rz 97). Bei der Frage ob ein Mitglied der MAV von seinen dienstlichen Tätigkeiten vollständig freizustellen ist, handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit und nicht um eine generelle Regelungsstreitigkeit, die oftmals vielfach beantwortet werden kann, so dass mehrere Lösungswege bestehen und eine Auswahl zu treffen ist. Vorliegend gibt es für das Rechtsbegehren der MAV nur die Möglichkeit, diesem zu entsprechen oder es abzulehnen. Dann gibt es auch nichts zu regeln, sondern eine Rechtsfrage ist zu klären, die grundsätzlich nur mit ja oder nein beantwortet werden kann.

2.)

In der Sache ist die Klage auch begründet. Der MAV steht das geltend gemachte Recht auf vollständige Freistellung ihres Vorsitzenden zu. Nach § 22 Abs. 3 MAVO Trier hat die MAV gegenüber dem Dienstgeber einen Anspruch darauf, dass dieser bei einer bestimmten Beschäftigtenzahl der Einrichtung auf Antrag der MAV generell einzelne Mitglieder der MAV auf Dauer von ihren dienstlichen Tätigkeiten in einem bestimmten zeitlichen Umfang freistellt. Mit der dauerhaften Freistellung soll sichergestellt werden, dass die außerhalb von Sitzungen anfallenden Geschäfte der MAV ordnungsgemäß und sachgemäß wahrgenommen werden und die wirksame Erfüllung der der MAV zustehenden Aufgaben und Befugnisse garantiert ist. Da die Frage der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auch in § 22 Abs. 2 Satz 1 MAVO Trier ausschlaggebend ist, handelt es sich bei dem Freistellungsanspruch nach Abs. 3 um eine Konkretisierung der Grundnorm von Abs. 2, ohne dass die Notwendigkeit im Einzelfall geprüft werden müsste, weil Abs. 3 in seiner Grundkonzeption von einem Dauerbedarf ausgeht. Dabei kennt die MAVO die völlige Freistellung – auch in großen Einheiten – von der Arbeitspflicht schon im

Ansatz nicht. Vielmehr bestimmt § 22 Abs. 3 Satz 1, dass bei einer bestimmten Beschäftigungszahl – die Staffelhöhe steht vorliegend außer Streit – einzelne Mitglieder der MAV von ihren dienstlichen Tätigkeiten nur zur Hälfte freizustellen sind. Von dieser Freistellungshöhe geht im Übrigen – wie sich im Termin zur Anhörung der Beteiligten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ergeben hat – die Beklagte auch im Falle des MAV-Vorsitzenden aus. Diese klare und eindeutige gesetzliche Regelung, die erkennbar einer Funktionärstätigkeit eines MAV-Mitglieds entgegenwirken soll, ist in § 22 Abs. 3 MAVO Trier jedoch nicht unumstößlich festgeschrieben. Nach Abs. 3 Satz 2 der Norm besteht die Möglichkeit, dass sich Dienstgeber und MAV für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen können, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern auch anders verteilt wird. Dazu gehört u. a. auch eine vollständige Freistellung. Abs. 3 Satz 2 enthält keine Vorgaben, unter welchen Voraussetzungen eine solche Vereinbarung während der Amtszeit getroffen werden kann. Bei der Auslegung dieser Sonderregelung ist im Rahmen des bestehenden Normgefüges letztlich die Grundnorm von § 22 Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier im Auge zu behalten, weil stets die praktische Notwendigkeit für eine Freistellung zur ordnungsgemäßen Verrichtung von MAV-Aufgaben bestehen muss. Wenngleich es keinen Zwang zum Abschluss einer Vereinbarung für irgendeine Seite gibt, da die Gesetzesformulierung offen ist („Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich einigen... „), kann diese Bestimmung nur unter Zugrundelegung von allgemeinen Grundsätzen unter Berücksichtigung der Notwendigkeit von Abs. 2 Satz 2 MAVO Trier sinnvoll erschlossen werden. Letztlich fordert es das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Partnern der Dienststelle, dass zur Klärung der Rechtsfrage einer möglichen vollständigen Freistellung die beiderseitigen Argumente und Interessen aller Beteiligten sorgsam abzuwägen sind (ebenso Tiggelbeck, Freiburger Kommentar, MAVO, § 15 Rz 44). Allerdings ist bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen nie der Grundsatz aus den Augen zu verlieren, dass der Normgeber ausdrücklich festgelegt hat, dass eine Freistellung nur zur Hälfte der Arbeitszeit in Betracht kommt. Sind also bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen die jeweils geltend gemachten Argumente in etwa gleichwertig und kann insbesondere der Dienstgeber im Einzelfall eigene gewichtige Aspekte, die gegen eine völlige Freistellung sprechen, dem Freistellungsbegehren der MAV entgegenbringen, dann ist die gesetzliche Grundkonzeption der hälftigen Freistellung maßgeblich. § 22 Abs. 2

Satz 2 MAVO Trier enthält keine irgendwie gearteten Einschränkungen oder Vorbehalte, unter denen der Dienstgeber eine völliges Freistellungsverlangen der MAV nur eingeschränkt ablehnen kann. Lässt aber die Abwägung der beiderseitigen Argumente ein deutliches Übergewicht der MAV für eine völlige Freistellung erkennen, dann gebietet es der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Dienstgeber diesem Verlangen der MAV im Rahmen von § 22 Abs. 3 Satz 2 MAVO Trier auch statt gibt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze überwiegen im Streitfalle bei der anzustellenden Abwägung die Interessen der MAV an einer völligen Freistellung ihres Vorsitzenden die Interessen der Dienstgeberseite an einer bloß hälftigen Freistellung deutlich.

Schon in den beiden letzten Amtsperioden war der jetzige MAV-Vorsitzende in dem weitaus größten der beiden Krankenhäuser des durch den Zusammenschluss entstandenen Klinikum S. von seiner dienstlichen Tätigkeit vollständig freigestellt. Im Zeitpunkt des Zusammenschlusses waren in dem Krankenhaus T., in dem Herr D. bisher als MAV-Vorsitzender freigestellt war, 987 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Das hinzugekommene Krankenhaus J. beschäftigte vor dem Zusammenschluss 287 wahlberechtigte Bedienstete. Durch den Zusammenschluss sind nunmehr 1247 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Auch ohne dass die MAV dies durch konkretes Zahlenmaterial belegt hätte, ist von der Richtigkeit ihres Vortrages, der zudem auch von der Beklagten nicht bestritten worden ist und damit gem. § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt, auszugehen, dass der Arbeitsumfang der MAV durch den Zusammenschluss der beiden Krankenhäuser zugenommen hat. Im Übrigen war im Zeitpunkt des Freistellungsbegehrens der Zusammenschluss noch keine zwei Jahre her. Gerade beim Zusammenführen solcher in separaten Orten untergebrachten Einheiten ist davon auszugehen, dass nicht nur kurzfristig, sondern für einen längeren Zeitraum Übergangsschwierigkeiten bestehen. Dies gilt gerade auch für die Aufgabenstellung der MAV. Deren Mitglieder müssen sich in die Besonderheiten des jeweils neu hinzugekommenen Krankenhauses und der entstandenen Gesamteinheit einarbeiten. Gerade in einer Übergangsphase des Zusammenschlusses sind hier in besonderem Maße ständige nicht alltägliche MAV-Arbeiten zu erledigen. Im Streitfalle spielt durch die Besonderheiten des vorliegenden Falles das mit der hälftigen Freistel-

lunsanordnung von § 22 Abs. 2 Satz 1 MAVO Trier primär bezweckte Entgegenwirken eines „Funktionärswesens“ nur eine sehr untergeordnete Rolle. Erkennbar will die hälftige Freistellung bewirken, dass das MAV-Mitglied seiner dienstlichen Aufgaben aus dem Arbeitsvertrag nicht entwöhnt wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine lange Freistellung nicht beeinträchtigt und durch langen Zeitablauf immer wertloser werden. Diese Gefahr besteht im Streitfalle jedoch nur in allenfalls untergeordnetem Maße. Herr D. ist bei der Beklagten als medizinisch-technischer Laborassistent angestellt. Dieses Labor hat die Beklagte aus unternehmerischen Gründen ausgegliedert. Herr D. könnte also von der Beklagten mit seinen vertraglich geschuldeten Tätigkeiten als medizinisch-technischer Laborassistent ohnehin nicht mehr beschäftigt werden, sondern ihm müssten andere Aufgaben übertragen werden als die arbeitsvertraglich geschuldeten. In dieser Situation besteht gerade nicht die gesteigerte Gefahr, dass Herr D. durch seine erneute vollständige Freistellung seine beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse bei der Beklagten nicht mehr sinnvoll einbringen kann. Zugunsten der MAV spricht vorliegend auch, dass es sich bei dem neu entstandenen Krankenhaus um eine große Einheit mit zwei verschiedenen Häusern handelt, so dass hier ohnehin ein nahezu ständiger Bedarf nach MAV-Tätigkeiten vorliegt. Wenn diese in einer Hand gebündelt werden und damit Übergabeprobleme von einem hälftig freigestellten zu einem anderen hälftig freigestellten MAV-Mitglied vermieden werden, so spricht dies für eine effektive, zeit- und letztlich auch kostensparende MAV-Arbeit.

Demgegenüber sind die von der Beklagten geltend gemachten Interessen von deutlich geringerem Gewicht. Die Beklagte verweist darauf, durch eine erneute völlige Freistellung des MAV-Vorsitzenden werde dessen spätere Wiedereingliederung in den Dienstbetrieb zunehmend schwerer, wenn nicht unmöglich. Konkrete berufsspezifische Schwierigkeiten trägt die Beklagte nicht vor. Sie liegen auch nicht auf der Hand, weil Herr D. wegen der Ausgliederung des Labors seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit als medizinisch-technischer Laborassistent ohnehin bei der Beklagten nicht mehr wahrnehmen kann. Herrn D. müssten von der Beklagten neue Aufgaben übertragen werden, so dass der durch die dreimalige Freistellung erhöhte einrichtungsübliche berufliche Entwicklungsbedarf von § 22 Abs. 3a Satz 2 MAVO Trier kein bedeutendes Gewicht erhält. Seine „berufliche Entwicklung“ im Laborbetrieb ist wegen der Ausgliederung des Labors ohnehin nicht tangiert. Soweit

die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht angegeben hat, man wolle seitens der Dienstgeberin auch andere „Strömungen“ innerhalb der MAV angesichts der dort herrschenden Mehrheitsverhältnisse durch eine anderweitige Freistellung unterstützen, ist dies kein beachtenswertes Argument. Es ist allein Sache der MAV und nicht der Dienstgeberin, MAV-Internas, die die Beklagte nicht tangieren, mit den bestehenden Mehrheitsverhältnissen selbst- und eigenständig zu regeln.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung nach § 12 Abs. 1 KAGO ist im Streitfalle entbehrlich, da vor dem kirchlichen Arbeitsgericht keine erstattungsfähigen Kosten angefallen sind. Der MAV sind durch die Beauftragung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier vorliegend keine zu erstattenden Auslagen entstanden und das Verfahren ist gerichtskostenfrei.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. Nr. 2 Nr. a) KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die die beklagte Dienstgeberin mit der Revision anfechten.
Für die MAV ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie voll obsiegt hat.

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.

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

Verkündet laut Protokoll am 26.11.2013

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 14/13 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung CV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.11.2013 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die mit Schreiben vom 18.04.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltgruppe 6, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung der Sozialpädagogin S..

Frau S. ist beim klagenden Caritasverband seit November 2003 mit 19,5 Wochenstunden als Sozialpädagogin beschäftigt. Von Beginn an war sie eingruppiert in die Vergütungsgruppe 4b Ziff. 22 der Anlage 2d (Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst). Sie war eingesetzt in der vollstationären Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe S..

Frau S. vereinbarte mit dem Kläger mit Vertrag vom 19.04.2010 (Blatt 9 der Akte), dass sie für die Zeit vom 01.05.2010 bis zum 30.04.2012 in der Beratungsstelle W. eingesetzt wird. Für diese Tätigkeit erhielt sie vertragsgemäß Vergütung nach der Vergütungsgruppe 4b Ziff. 23, die einen Bewährungsaufstieg damals vorgesehen hat. Der Vertrag enthielt u. a. folgende Regelung:

„Sollte im BSD W. ab dem 01.05.2012 keine Weiterbeschäftigung möglich sein, kehrt Frau S. unbefristet ins Kinder- und Jugendheim S. zurück. Sie wird dann wieder nach Eingruppierung 4b, Ziffer 22, Anlage 2d vergütet.“

Während der zweijährigen Abordnungszeit wurde das Arbeitsverhältnis von Frau S. aufgrund der damals erfolgten Gesetzesänderung übergeleitet in die der Tabelle entsprechende Vergütungsgruppe S12 der Anlage 33 - Anhang B.

Nach Ablauf der Befristung kehrte Frau S. wieder auf ihren alten Arbeitsplatz im Kinder- und Jugendheim S. zurück. Sie erhielt Vergütung nach der jetzt Anwendung findenden Vergütungsgruppe S11, Entwicklungsstufe 6, die ihrer früheren Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 4b, Ziff. 22 der Anlage 2d entspricht. In der Zeit vom Februar 2012 bis März 2013 war Frau S. langzeiterkrankt. Nach Aufnahme ihrer Tätigkeit wurde sie auf ihren Wunsch aus gesundheitlichen Gründen vom stationären Gruppendienst im Heim herausgenommen und es wurde ihr einvernehmlich ein Arbeitsplatz als Sozialarbeiterin in der Beratungsstelle A. ab dem 01.04.2013 übertragen. Hier ist sie mit folgenden Tätigkeiten betraut:

- „Aufbau einer niedrigschwelligen Begegnungsmöglichkeit (Café) und Initiieren von bedarfsgerechten Angeboten;

- Akquise von Spenden und Fördergeldern;
- Bedarfsfeststellung an ergänzenden Angeboten für Familien (Sozialraumanalyse, Befragungen etc.);
- Bei Bedarf Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten in der „KinderKiste“ und in katholischen Kindertagesstätten zur Entlastung der Eltern;
- Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung von Ehrenamtlichen;
- enge Zusammenarbeit mit den Haupt- und Ehrenamtlichen des Caritasverbandes im V. und der Haupt- und Ehrenamtlichen der Seelsorge im Dekanat A..“

Mit Schreiben vom 27.03.2013 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Versetzung der Mitarbeiterin S. und deren Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S11 der Anlage 33 – Anhang B. Während die MAV der Versetzung zugestimmt hat, hat sie der Eingruppierung widersprochen mit der Begründung, Frau S. verrichte Tätigkeiten der Vergütungsgruppe S12. Als langjährige Mitarbeiterin sei sie mit anderen langjährigen Mitarbeitern gleichzustellen. Nachdem auch ein Einigungsgespräch am 29.05.2013 erfolglos verlaufen ist, begehrt der Kläger vorliegend die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Sozialpädagogin Andrea S. zu ersetzen.

Nach Auffassung des Klägers erfüllten die von der Mitarbeiterin S. zu verrichtenden Tätigkeiten nicht das qualifizierte Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Vergütungsgruppe S12 Nr. 1 Anlage 33 - Anhang B. Sie verrichte keine Aufgaben der Tätigkeitsbeispiele der Anmerkung 11 zu dieser Anlage. Auch unter keinem sonstigen rechtlichen Gesichtspunkt sei eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S12 gerechtfertigt.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 18.04.2013 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S., geb. am, in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei Frau S. in die Vergütungsgruppe S12 eingruppiert. Sie sei früher fehlerhaft eingruppiert gewesen, weil sie in einer vollstationären Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt gewesen sei, so dass sie auch nach ihrer Rückkehr aus der zweijährig befristeten Tätigkeit in der Beratungsstelle W. weiterhin Vergütung nach der Vergütungsgruppe S12 habe erhalten müssen. Unabhängig davon erfüllten ihre Aufgaben in der Beratungsstelle in A. die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die S12. Der Personenkreis, der sich an diese Beratungsstelle wende, sei mit dem gleichzustellen, der in der Hochziffer 11 zur Entgeltgruppe S12 genannt sei. Es kämen durchweg Klienten, die vielfältige Problemlagen aufweisen, z. B. neben der Schwangerschaft kommen auch Personen mit finanziellen oder Beziehungs-Problemen. Gebäre etwa eine Alleinerziehende ein Kind, so resultierten daraus persönliche Probleme. Die multiplen Problemstellungen erforderten eine vernetzte Auskunft- und Beratungspflicht.

Im Übrigen verstoße der Kläger gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil andere Mitarbeiter, die ähnliche Tätigkeiten wie Frau S. verrichten, nach der Vergütungsgruppe S12 vergütet würden. Als Frau S. und der Kläger die Umsetzung in die neue Tätigkeit vereinbart haben, sei keine Rede davon gewesen, dass sie lediglich Vergütung nach der Vergütungsgruppe S11 erhalte. Auch in vergleichbaren Fällen bliebe bei einer Umsetzung die Eingruppierung erhalten.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbei-

tervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin Andrea S. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin S. ist jedoch zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren nicht berechtigt war.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal erforderlich, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden

sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Hochziffer 11 der Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der Frau S. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Frau S. wird als diplomierte Sozialpädagogin in der Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen eingesetzt. Diese Tätigkeiten bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätig-

keiten“ verrichtet unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in der Hochziffer 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, so dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammentreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteil werden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeit der Frau S. im Rahmen der von ihr zu verrichtenden Beratungstätigkeit lässt keinen Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinaus gehen, dass die an sie gestellten Anforderungen mit den in der Hochziffer 11 unter den Buchstaben a) bis d)

genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Die vom Kläger in der Klageschrift aufgeführten Tätigkeiten von Frau S. sprechen gegen eine besondere Heraushebung der Aufgaben einer diplomierten Sozialpädagogin. Die dort nur allgemein umschriebenen Aufgaben lassen den von der Beklagten gezogenen Rechtsschluss auf das Vorliegen von „schwierigen“ Tätigkeiten nicht zu. Eine sozialpädagogische Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen sind typische generelle Aufgabenstellungen und Tätigkeiten, die dem einschlägigen Berufsbild einer beratenden Sozialpädagogin im Allgemeinen entsprechen und von ihr zu bewältigen sind.

Bei Anwendung dieser Grundsätze erfüllt die Sozialpädagogin S. mit ihrer ab dem 01.04.2013 zu verrichtenden Tätigkeit als Sozialpädagogin in der Beratungsstelle in A. geradezu erkennbar nicht die qualifizierten Merkmale einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe S12. Sie verrichtet die üblichen Tätigkeiten einer Sozialpädagogin im Sinne der Vergütungsgruppe S11. Soweit die MAV vorliegend darauf abhebt, Frau S. habe eine vernetzte Aufgabenstellung zu erfüllen und mehrere Problemlagen zu bewältigen, so sind dies übliche Problemstellungen, die von jeder Sozialpädagogin zu meistern sind.

Der Begründetheit der Klage stehen auch keine sonstigen erheblichen Einwendungen der MAV entgegen.

Frau S. war für die Dauer von zwei Jahren befristet in der Beratungsstelle W. eingesetzt. Nach der vertraglichen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien vom 19.04.2010 (Blatt 9 der Akte) war die Sozialpädagogin für diese Zeit in die frühere Vergütungsgruppe 4b Ziff. 23 der Anlage 2d eingruppiert. Da im Zeitraum ihrer Abordnung auch die Überleitungen in die neue Vergütungsordnung stattfanden, wurde sie dementsprechend folgerichtig in die Vergütungsgruppe S12 übergeleitet. Nach der Rückkehr auf ihren früheren Arbeitsplatz in der Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe S. erhielt sie dann wieder - entsprechend der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien – Vergütung nach der jetzt maßgeblichen Vergütungsgruppe S11, die der früheren Eingruppierung der Sozialarbeiterin in der Zeit vor ihrer Abordnung in die Beratungsstelle W. (Vergütungsgruppe 4b Ziff. 23 der Anlage 2d) entsprochen hat. Ob diese Eingruppierung berechtigt war oder nicht, kann vorliegend dahin gestellt bleiben, da der Kläger der Mitarbeiterin

die identischen Tätigkeiten übertragen hatte, die diese bereits vor ihrer zeitlich befristeten Abordnung in die W. verrichtet hatte. Mangels Angaben der Parteien ist davon auszugehen, dass die MAV ihre Zustimmung zur Eingruppierung für die Heimtätigkeit erteilt hatte. Die Frage einer neu vorzunehmenden Eingruppierung stellte sich erst, als Frau S. dann aus dem stationären Gruppendienst herausgenommen wurde und ihr eine neue Stelle in der Beratungsstelle in A. ab dem 01.04.2013 übertragen wurde. Hierzu hat der Kläger auch folgerichtig und normgerecht eine Neueingruppierung wegen geänderter Tätigkeit vorgenommen und auch die Zustimmung der MAV hierzu beantragt. Nur diese Tätigkeit ist vorliegend eingruppierungsrelevant bezüglich der Einstufung in die Vergütungsgruppe S11 oder S12.

Es mag vorliegend dahingestellt bleiben, ob der MAV in der von ihr geschilderten Ausprägung wegen eines behaupteten Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz überhaupt ein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zusteht. Geht man hiervon zugunsten der MAV aus, dann ist vorliegend ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht feststellbar. Der allgemeine letztlich in Artikel 3 Grundgesetz basierende Grundsatz, dass der Arbeitgeber, auch derjenige im kirchlichen Bereich, seine Arbeitnehmer gleich zu behandeln hat, verbietet nicht jede unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern. Er ist ein wesentlicher Grundsatz des individuellen Arbeitsrechts und verbietet dem Arbeitgeber insbesondere nicht generell, Arbeitnehmer unterschiedlich zu vergüten. Er verbietet nur eine unterschiedliche Behandlung aus willkürlichen oder sachfremden Gründen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt demnach vom Dienstgeber, dass er nur in sachgerechter Weise unter Berücksichtigung der vom Arbeitsrecht anerkannten Wertungen Differenzierungen vornimmt und diese auch sachgerecht begründet (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 26 Rz 24 m.w.N.). Allein die Behauptung der MAV, einzelne Sozialpädagogen/Sozialarbeiter seien – was sich aus den als Anlage zur Klageerwidernung zur Akte gereichten Schichtplänen ergeben soll – in die frühere Vergütungsgruppe 4a eingruppiert, begründet keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zunächst einmal sind die dort genannten Mitarbeiter in der Schuldnerberatung, allgemeinen Lebensberatung und in der Schwangerenberatung eingesetzt, wo der

Schwerpunkt der Tätigkeit von Frau S. nicht liegt. Aus welchen Gründen diese Mitarbeiter in den genannten Jahren Vergütung nach der Vergütungsgruppe 4a bezogen hatten, ist nicht dargetan. Denkbar wäre etwa eine frühere Eingruppierung nach dem damaligen Merkmal Fachberatung, eine rechtlich fehlerhafte Eingruppierung oder eine übertarifliche Eingruppierung aus Gründen der Besitzstandswahrung. Dass der Kläger jedoch nicht generell sämtliche Sozialarbeiter übertariflich eingruppiert hatte und lediglich Frau S. aus willkürlichen Gründen hiervon ausgenommen hatte, ergibt sich bereits daraus, dass Frau S. von Anfang an nicht in der Vergütungsgruppe 4a eingruppiert war. Wäre dies aber die allgemein übliche Eingruppierung von Sozialarbeitern gewesen, hätte die MAV bei der Einstellung von Frau S. sicherlich darauf hingewiesen. Selbst wenn die Eingruppierung der in den Anlagen genannten Sozialarbeitern fehlerhaft im Sinne der Vergütungsgruppensystematik gewesen sein sollte, wäre der Kläger nicht gehindert, zukünftig Neueingruppierungen unter einer richtigen rechtlichen Bewertung vorzunehmen. Insbesondere gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz keine allgemeine Gleichbehandlung im Unrecht und er begründet auch keinen nicht änderbaren Dauertatbestand für die Zukunft.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattzufinden hat.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 12/13 Lb

A N E R K E N N T N I S U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV bei der katholischen Kirchengemeinde

Klägerin,

2. Katholische Kirchengemeinde

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Alleinentscheidung des Vorsitzenden Dr. S. am 28.11.2013 ohne mündliche Verhandlung entschieden:

- 1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte durch die Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Frau A.S. ab dem 01.08.2013 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne vorherige Beteiligung der Klägerin deren Zustimmungsrecht gem. § 34 MAVO verletzt hat.**
- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte durch die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Frau L.S. für die Zeit vom 01.08.2013 bis zum 21.10.2013 ohne vorherige Beteiligung der Klägerin deren Zustimmungsrecht gem. § 34 MAVO verletzt hat.**
- 3. Die Auslagen der Klägerin für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Beklagten zu tragen.**
- 4. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Gründe

Das Anerkenntnisurteil im Sinne von § 307 ZPO gibt es gem. § 34 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 2 KAGO auch im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht. Der Vorsitzende kann die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen.

Der Beklagte hat vorliegend das Rechtsbegehren der Klägerin mit Schriftsatz vom 07.11.2013 inhaltlich anerkannt, so dass auf Antrag der Klägerin das vorliegende Urteil zu ergehen hatte.

Hilfsweise wird darauf hingewiesen, dass der Hauptantrag der Klägerin in der Sache gem. § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO Limburg begründet war. Vor den beiden im Tenor dieses Urteil genannten Personalmaßnahmen hat die Beklagte die Zustimmung der Klägerin nicht entsprechend § 33 Abs. 1 MAVO Limburg eingeholt, sondern erst nachträglich nach Erhalt der Klageschrift des vorliegenden Verfahrens. Dass die MAV nachträglich den Personalmaßnahmen nicht widersprochen hat, heilt nicht rückwirkend die vorherigen Verstöße.

Die Entscheidung über Tragung der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Limburg.

Die Revision konnte angesichts der Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Ein Rechtsmittel ist damit gegen diese Entscheidung nicht gegeben (§ 7 Abs. 4 Satz 2 KAGO).

Auf die Möglichkeit den Rechtsbehelf der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 48 KAGO) einzulegen wird hingewiesen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 21/13 Sp -ewVfg-

15.12.2013

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Altenzentrum

Antragstellerin,

2. CV Antragsgegner

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 15.10.2013 beschlossen:

- 1. Die Anträge der Antragstellerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Der Dienstgeber hat am 30.09.2010 die Dienstpläne für die Wohnbereiche 1 bis 5 des Altenzentrums N. in L. für den Monat Oktober 2013 ausgehängt, ohne zuvor die Zustimmung der MAV für den Inhalt der Dienstpläne eingeholt zu haben. Nach den Angaben der MAV wurden in diesem Dienstplan Arbeitszeiten von Bediensteten gegenüber dem Vormonat geändert.

Die MAV ist der Auffassung, der Dienstgeber habe gegen die bestehenden Mitbestimmungsrechte aus der MAVO verstoßen. Inhaltlich missachteten die Dienstpläne den vorhandenen Pflegebedarf der Bewohner, weil die von den Pflegekräften zu erbringenden Leistungen angesichts des vorhandenen Bedarfs nicht erbracht werden könnten.

Die MAV beantragt zuletzt,

die Dienstpläne in der Form zu ändern, dass die Summe der Arbeitsstunden der Pflegekräfte für Pflēgetätigkeiten mindestens so hoch sein müssen wie die Stunden des Mindestpflegebedarfs der Bewohner

„oder“

bei Unterschreitung der Arbeitsstunden der Pflegekräfte für Pflēgetätigkeiten unter die Stunden des Mindestpflegebedarfs der Bewohner, genaue Anweisungen zu geben, welche Tätigkeiten die Pflegekräfte tun sollen bzw. welche sie weglassen sollen und das auch so dokumentiert wird.

Der Dienstgeber, der keinen förmlichen Antrag gestellt hat, trägt vor, die Einrichtungsleitung habe sich an ein mit der MAV abgestimmtes Verfahren, wie die Dienst-

planung zu erfolgen habe, gehalten. In dem Oktober-Dienstplan seien keine Veränderungen hinsichtlich der Dienstarten-Systematik vorgenommen worden, so dass alle Dienste so beginnen und enden, wie es in den Vormonaten der Fall gewesen sei.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 09.10.2013, auf den ergänzenden Schriftsatz der MAV vom 11.10.2013 sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 11.10.2013 Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 52 KAGO statthaft. Danach kann das Arbeitsgericht eine einstweilige Anordnung erlassen, wenn sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund besteht.

Auch das um vorläufigen Rechtsschutz angegangene kirchliche Arbeitsgericht hat die Zuständigkeit des ersuchten Gerichts zu prüfen (vgl. BAG NZA 2000, 903; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 3. Aufl., § 2 Rz 12, zur Rechtswegzuständigkeit nach § 17a GVG). Nur soweit das kirchliche Arbeitsgericht in der Hauptsache nach § 2 KAGO zuständig ist, kann es eine einstweilige Verfügung i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO erlassen (vgl. § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 935 Abs. 1 ZPO).

Für das Rechtsbegehren der MAV ist das erkennende Gericht nicht zuständig.

Es dahingestellt bleiben, ob vorliegend ein Zustimmungstatbestand im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO besteht. Zwar hat die MAV behauptet, in dem Dienstplan für den Monat Oktober 2013 seien Änderungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Bediensteten gegenüber dem Vormonat enthalten. Dies hat der Beklagte bestritten. Selbst wenn diese Behauptung der MAV zutreffend ist und nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ein Mitbestimmungsrecht besteht, dann wäre vorliegend

aufgrund der Nichteinigung der Parteien nach § 33 Abs. 4 MAVO die Einigungsstelle zuständig, um materielle inhaltliche Regelungen zu treffen. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Arbeitsgerichts, solche materiellen Arbeitsbedingungen – auch nicht im Wege der einstweiligen Verfügung – aufzustellen. Nach den beiden Anträgen der MAV, bei denen es sich prozessual um einen Haupt- und einen Hilfsantrag handeln dürfte, soll das angegangene Arbeitsgericht bestimmte materielle (Mindest)-Regelungen aufstellen. Das ist Sache der Einigungsstelle.

Weitergehende Anträge, für die die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gegeben wäre, sind vorliegend – trotz Hinweis des Gerichts in seinem Beschluss vom 10.10.2013 gem. 139 ZPO – von der MAV nicht gestellt worden. Da die MAV bewusst nur materielle Arbeitsbedingungen per einstweiliger Verfügung begehrt, kann vorliegend das Rechtsbegehren der MAV auch nicht gem. § 308 Abs. 1 ZPO weitergehend ausgelegt werden.

Ob im Streitfall die Ausnahmegvorschrift von § 33 Abs. 5 MAVO (vorläufige Regelungen von unaufschiebbaren Entscheidungen) gegeben ist, kann dahin gestellt bleiben. Dies ist allenfalls für das anhängige Hauptsacheverfahren von Bedeutung, wenn es um die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der vom Dienstgeber getroffenen Maßnahme geht. Angesichts des Antragsumfangs spielt dieser Aspekt im einstweiligen Verfügungsverfahren keine Rolle.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 23.08.2013

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/13 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Mitarbeiterinnen des CV.,
Beteiligte zu 1) Frau Fu.
Beteiligte zu 2) Frau Ke.
Beteiligte zu 3) Frau Ku.
Beteiligte zu 4) Frau H.
Beteiligte zu 5) Frau S.
Beteiligte zu 6) Frau R.
Beteiligte zu 7) Frau Fi.

Klägerinnen,

2. CV, Beteiligter zu 8)

und

die Mitglieder der Mitarbeitervertretung beim CV
Beteiligter zu 9) Herr M.
Beteiligte zu 10) Frau Scho.
Beteiligter zu 11) Herr L.
Beteiligte zu 12) Frau T.
Beteiligte zu 13) Frau Sche.

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 23.08.2013 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und G. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Anfechtung einer Wahl zur Mitarbeitervertretung.

Der Dienstgeber, der ein breitgefächertes Angebot für rat- und hilfesuchende Menschen in sozialen Bereichen anbietet, hat seinen Sitz mit der Hauptgeschäftsstelle in N.. Eine Nebengeschäftsstelle befindet sich in W.. Zu den dortigen sozialen Diensten gehören auch die 13 Mitarbeiterinnen der Familienpflege. Diese beiden Dienststellen bilden jeweils eine eigene Einrichtung im Sinne des § 2 MAVO, sie haben am 15. Mai 2013 eine neue gemeinsame Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt.

Im Hinblick auf das Auslaufen der Amtsperiode hat die alte MAV am 13. März 2013 den 15. Mai als Wahltag für die neue MAV festgelegt und einen Wahlausschuss bestimmt. Dieser Wahlausschuss hatte am 25. März seine konstituierende Sitzung. Noch am gleichen Tag wurde an den beiden Schwarzen Brettern der Geschäftsstellen in N. und W. ein Aushang angeheftet, in dem der 15. Mai als Wahltag bekannt gegeben worden ist. Auf einer Mitarbeiterversammlung vom 10. April wurden die Mitarbeiter über die neue Wahl und die Einsetzung eines Wahlausschusses informiert. Am 15. April gab der Wahlausschuss durch Aushang an den Schwarzen Brettern die Liste der Namen der wahlberechtigten Mitarbeiter der Dienststelle bekannt. Darunter befanden sich auch bis auf zwei fehlende Mitarbeiterinnen die Bediensteten der Familienpflege. Die beiden fehlenden Personen wurden am 17. April vom Wahlausschuss in das Wählerverzeichnis mit aufgenommen, nachdem die Leiterin der Familienpflege, die ihren festen Sitz in der Hauptgeschäftsstelle hat, die beiden fehlenden Namen moniert hatte.

Am 15. April wurde unter dem Namen der Familienpflege ein Gruppenraum für die Zeit von 18:00 bis 20:00 Uhr in der Geschäftsstelle in W. reserviert. In dieser Zeit fand in diesem Raum aber keine Teamsitzung der Mitarbeiterinnen der Familienpflege, sondern eine Supervision mit einer Mitarbeiterin statt. Die 13 Mitarbeiterinnen in der Familienpflege sind fast ausschließlich im Außendienst eingesetzt und sie kommen in der Regel nur an Teamtagen, die etwa einmal im Monat stattfinden, in die Verbandsräume. Sie haben auch keinen Schlüssel für das Gebäude.

Am 29. April fragte die Einsatzleiterin der Familienpflege, Frau M., ein Mitglied des Wahlausschusses, Frau S., ob es bereits schon Briefwahlunterlagen gebe, da die Familienpflegerinnen per Briefwahl wählen wollten. Diese Frage verneinte Frau S., weil noch bis zum 2. Mai Kandidatenvorschläge gemacht werden konnten. Zwei Mitarbeiterinnen der Familienpflege wurden im Vorfeld der Wahl vorgeschlagen, sie bekundeten ihre Bereitschaft, die Wahl anzunehmen. Sie wurden zu Ersatzmitgliedern der MAV gewählt. Nach dem 29. April war die Leiterin der Familienpflege in Urlaub, sie nahm erst am 14. Mai ihre Arbeit wieder auf. Die Leiterin der Familienpflege verfügt in der Hauptgeschäftsstelle über ein eigenes Postfach, in dem einschlägige Mitteilungen und Schreiben für die Familienpflegerinnen deponiert werden. Ihre Vertreterin schaute während der Urlaubsabwesenheit der Leiterin mehrfach täglich in dieses Postfach und fand darin am 13. Mai die Briefwahlunterlagen für die restlichen 11 Mitarbeiterinnen der Familienpflege vor. Im Hinblick darauf, dass die Leiterin am Folgetag wieder aus ihrem Urlaub zurückkehren wird, unternahm sie nichts. Als Frau M. am 14. Mai aus ihrem Urlaub zurückkehrte, unternahm sie an diesem Tag nichts mehr, weil es nach ihrer Ansicht zu spät gewesen sei, die Unterlagen an die 11 Mitarbeiterinnen der Familienpflege per Post zu übersenden. Diese Mitarbeiterinnen nahmen am Folgetag an der Wahl nicht teil.

Die MAV besteht aus 5 Mitgliedern. Bei der Wahl erhielt die Bewerberin Sche. 17 Stimmen und kam damit als fünftes Mitglied in die MAV. Das erste Ersatzmitglied, Frau Fu., erhielt 13 Stimmen und das zweite Ersatzmitglied, Frau W., erhielt 8 Stimmen. Wegen des genauen Wahlergebnisses wird auf das Wahlprotokoll vom 15. Mai (Blatt 107 der Akte) hiermit Bezug genommen.

Die Mitglieder der Familienpflege haben mit Posteingang vom 21. Mai gegenüber dem Wahlausschuss die Anfechtung der Wahl geltend gemacht mit der Begründung, dass sie an der Wahl nicht teilnehmen können, weil sie als Außendienstmitarbeiterinnen vom Wahlausschuss nicht über die anstehende Wahl, von der sie keine Kenntnis hatten, informiert worden waren. Mit Schreiben vom 22. Mai, den einzelnen Mitarbeiterinnen zugegangen am 29. Mai, hat der Wahlausschuss die Anfechtung zurückgewiesen.

7 Mitarbeiterinnen der Familienpflege haben mit Klageschrift zur Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts für das Erzbistum Paderborn vom 3. Juni – dort eingegangen am 6. Juni 2013 – die Wahl angefochten. Wegen fehlender örtlicher Zuständigkeit hat diese Geschäftsstelle das Verfahren an das erkennende Gericht, bei dem die Klageschrift am 10. Juni eingegangen ist, weitergereicht.

Die Klägerinnen, die Beteiligten zu 1) bis 7), halten die Wahl für fehlerhaft, weil sie keine Gelegenheit hatten, daran teilzunehmen. Da sie vom Wahlausschuss über die anstehende Wahl auch keine schriftliche Information erhalten haben, wie dies in der Vergangenheit der Fall gewesen sei, seien sie auch von der Wahrnehmung ihres Wahlrechts ausgeschlossen gewesen.

Die Klägerinnen beantragen,

festzustellen, dass die Wahl zur Mitarbeitervertretung im CV vom 15. Mai 2013 unwirksam war.

Der Dienstgeber hat sich am Verfahren nicht beteiligt und ist auch im Verhandlungstermin nicht erschienen.

Die gewählten MAV-Mitglieder M., L., Scho. und T., die Beteiligten von 9) bis 12), beantragen,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung habe der Wahlausschuss durch rechtzeitigen Aushang an den Schwarzen Brettern seine gesetzliche Verpflichtung bei der ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erfüllt. Alle Bediensteten der Einrichtung hätten während der Geschäftszeiten der Geschäftsstelle Gelegenheit gehabt, Einsicht in die Listen zu nehmen, Wahlvorschläge zu unterbreiten und sich über den Wahltag und den Ort der Wahl zu informieren. Die Schwarzen Bretter in den Sozialräumen der beiden Geschäftsstellen seien der einrichtungsinterne Kommunikationsweg, den auch sonst sowohl der Dienstgeber als auch die MAV nutzten, um allgemeine Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geben. Das sei auch den Mitarbeiterinnen der Familienpflege bekannt. Wenn sie dort nicht erscheinen, um Einsicht zu nehmen, so sei es deren Risiko. Außer den Familienpflegerinnen gebe es noch

weitere Bedienstete (Schulsozialarbeiter, für die beiden Tafeln, der Wärmestubb und der Familienberatungszentren), die über die Wahl informiert gewesen seien, obwohl auch diese nur gelegentlich zur Geschäftsstelle für die Verrichtung ihrer dienstlichen Tätigkeiten zu erscheinen haben. Dass tatsächlich die Möglichkeit bestanden hat, an der Wahl teilzunehmen, ergebe sich aus dem Umstand, dass zwei Mitarbeiterinnen der Familienpflege zur Wahl vorgeschlagen gewesen seien und auch an der Wahl teilgenommen hätten.

Das MAV-Mitglied Sche. stellt keinen Antrag.

Nach ihrer Auffassung hätten die Mitarbeiterinnen der Familienpflege keine faire Chance gehabt, an der Wahl teilzunehmen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der Anhörung vom 23. August 2013 waren, sowie auf die Sitzungsniederschrift dieses Anhörungstermins (Blatt 126 – 128 der Akte) hiermit Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nach Auffassung der Kammer unbegründet, weil die am 15. Mai 2013 durchgeführte MAV-Wahl nicht an wesentlichen Mängeln gelitten hat.

Die Klägerinnen haben die Wahl form- und fristgerecht angefochten. Nach § 16 Abs. 1 MAVO Trier (im Folgenden MAVO) ist jede wahlberechtigte Mitarbeiterin berechtigt, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 7 bis 15 MAVO innerhalb einer Frist von einer Woche durch Erklärung gegenüber dem Wahlausschuss anzufechten. Mit Schreiben vom 21. Mai haben die Klägerinnen diese Anfechtungserklärung fristgerecht gegenüber dem Wahlausschuss abgegeben. Dieser hat mit Schreiben vom 22. Mai – den Klägerinnen zugegangen am 29. Mai – die Anfechtung als unbegründet zurückgewiesen. Gegen diese Entscheidung ist nach § 16 Abs. 3 MAVO innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. Zwar haben die

Klägerinnen beim örtlich unzuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht für das Erzbistum Paderborn die Wahl angefochten. Von dort wurde die Klageschrift jedoch umgehend an das erkennende Gericht weitergeleitet, wo sie am 10. Juni 2013 eingegangen ist. Damit ist die Klage auch fristgerecht beim örtlich zuständigen Gericht eingegangen, sodass die zuerst durchgeführte Anrufung des örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts schon von daher keine Rolle spielt.

Die alte MAV hatte gemäß § 10 Abs. 1 und Abs. 2 MAVO rechtzeitig den Wahltag bestimmt und auch den Wahlausschuss bestellt. Am 25. März wurden der Wahltag sowie die Bestellung eines Wahlausschusses an den Schwarzen Brettern der beiden Geschäftsstellen in N. und W. durch Aushang bekannt gegeben. Am 10. April wurden die Bediensteten auf einer Mitarbeiterversammlung nochmals eigens informiert und am 15. April hat der Wahlausschuss die Listen der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aushang an den beiden Schwarzen Brettern der Geschäftsstellen in N. und W. bekannt gegeben. Die Nutzung dieses Kommunikationsweges entspricht § 10 Abs. 8 MAVO, weil darin bestimmt ist, dass die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „durch Aushang“ bekannt zu geben sind. Die Nutzung von Schwarzen Brettern ist das allgemein übliche Hilfsmittel, was auch in den beiden Dienststellen in vielfacher Hinsicht ständige Praxis ist. Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 MAVO verantwortlich. Nähere Vorgaben, wie der Wahlvorgang im Einzelnen stattfinden muss, enthält § 12 MAVO nicht. Insbesondere gibt es hierfür keine Wahlordnung wie dies etwa für die Wahlen zum Betriebsrat im Betriebsverfassungsgesetz der Fall ist. Im Streitfall war auch die Briefwahl möglich. Nach § 12 Abs. 4 Satz 1 MAVO ist „im Falle der Verhinderung“ eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. Eine nähere Definition des Begriffes „Verhinderung“ enthält die MAVO nicht. Eine Verhinderung ist insbesondere in den Fällen anzunehmen, in denen der Wahlberechtigte wegen Abwesenheit von der Dienststelle zum Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben. Die Verhinderung kann persönlicher oder auch dienstlicher Art sein. Die Mitarbeiterinnen der Familienpflege verrichten ihre dienstlichen Tätigkeiten ausschließlich außerhalb der Geschäftsstelle, sodass in ihrem Fall die Verhinderung anzunehmen ist. (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 11 Rz 7 und Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Auflage, WO 2001, § 24 Rz 2). Im Hinblick

auf die ständige Abwesenheit der Mitarbeiterinnen der Familienpflege hat auch deren Einsatzleiterin, Frau M., am 29. April einem Mitglied des Wahlausschusses mitgeteilt, dass für die Mitarbeiterinnen der Familienpflege Briefwahl durchzuführen ist. Der Wahlausschuss hat das in dieser Form vorgebrachte Begehren auch akzeptiert, weil er – wenngleich erst am 13. Mai, also zwei Tage vor der Wahl – die Briefwahlunterlagen in das Postfach der Einsatzleiterin gelegt hat. Von dort aus wurden sie an die restlichen 11 Mitarbeiterinnen der Familienpflege nicht rechtzeitig weitergeleitet, weil Frau M. erst am 14. Mai aus ihrem Urlaub zurückgekehrt ist. Auch der Wahlausschuss ist davon ausgegangen, dass die Briefwahlunterlagen an diese Mitarbeiterinnen zu versenden sind. Allerdings hat er das nicht selbst gemacht, sondern sich der Einsatzleiterin M. bedient. Für die Durchführung der Wahl ist aber nicht die Einsatzleiterin M., sondern der Wahlausschuss gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 MAVO verantwortlich. Wenn sich der Wahlausschuss schon einer dritten Person für die Übermittlung bedient, dann ist es auch seine Verpflichtung, dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen tatsächlich rechtzeitig den Wahlberechtigten auch vorliegen. Dies konnte vorliegend überhaupt nicht mehr gewährleistet sein, wenn die Unterlagen erst zwei Tage vor dem Wahltag in ein Postfach eingelegt werden und damit von dort aus erst noch den Wahlberechtigten zugeleitet werden. Dies war ein schwerwiegender Verstoß des Wahlausschusses. Erschwerend kommt im Streitfall noch hinzu, dass die Mitarbeiterinnen der Familienpflege über Anzahl und Namen der Wahlbewerber überhaupt nicht informiert worden sein konnten.

Trotzdem war die Kammer im Anhörungstermin vom 23. August der Auffassung, dass es primär Aufgabe der Mitarbeiterinnen der Familienpflege sein muss, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlmodalitäten zu informieren. Der Wahlausschuss, dem keine näheren gesetzlichen Bestimmungen über die Durchführung der Wahl in Form einer Wahlordnung zur Verfügung stehen, hat sich im Streitfall der Schwarzen Bretter in den beiden Geschäftsstellen als taugliche und gängige Kommunikationsmittel bedient. Diese Möglichkeit eröffnet ihm § 10 Abs. 8 Satz 1 MAVO. Schon am 25. März hatte die alte MAV durch Anschlag am Schwarzen Brett den 15. Mai als Wahltag bekanntgegeben und alle Bediensteten auf einer Mitarbeiterversammlung vom 10. April nochmals über die anstehende Wahl und die Einsetzung eines Wahlausschusses informiert. Da die Mitarbeiterinnen der Fami-

lienpflege in der Regel einmal pro Monat in den Dienststellen zu ihren Teamsitzungen erscheinen und die Möglichkeit haben, die Mitteilungen am Schwarzen Brett zu lesen, konnte der Wahlausschuss davon ausgehen, dass sie sich selbst nähere Informationen über die Modalitäten der Wahl besorgen und dafür Sorge tragen, von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen zu können.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 47 Abs. Nr. 2a) KAGO zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei - hier: die klagenden Mitarbeiterinnen - 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 23.08.2013

Aktenzeichen: KAG Mainz M 07/13 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. KiTa S. gGmbH

-Klägerin-

2. MAV der KiTa Gesamteinrichtung H.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 23.8.2013 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und G. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Frau F. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4c Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier wird ersetzt.**
- 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung der Eingruppierung der Mitarbeiterin F.

Die Klägerin ist Trägerin von 104 Kindertageseinrichtungen im Saarland und beschäftigt ca. 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beklagte ist die Mitarbeitervertretung der Gesamteinrichtung H., die 11 Kindertagesstätten umfasst. Dort sind ca. 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt.

Die Mitarbeiterin F. ist bei der Klägerin seit dem 12.03.2007 als ausgebildete Kinderpflegerin im Katholischen Kinderhaus St. M. in T. in der Entgeltgruppe 5 beschäftigt. Nach ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 09.03/12.03.2007 ist sie als Mitarbeiterin in der Gruppe eingestellt. Zuvor war sie als Kinderpflegerin in der Zeit von 1996 bis zur Schließung der Einrichtung im Jahre 2005 im Mutter-Kind-Kurhaus St. M. in W. als Gruppenleiterin tätig. In dieser Zeit nahm sie an mehreren Fortbildungen, auch solche für Erzieherinnen teil, u.a. auch an einem zweijährigen Fernkurs mit dem Thema „Erziehen: Aufgabe-Chance-Beruf 1998–2000“ der Katholischen Erwachsenenbildung in der Region Trier. Erfolgreich beendete sie in der Zeit vom 06.11.2010 bis zum 23.06.2012 eine 160 Unterrichtsstunden umfassende Fortbildung zur Fachkraft zur Motopädagogik (vgl. Zertifikat vom 23.06.2012, Bl. 55 d. A.).

Nach Inkraftsetzung der 11. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier rückwirkend zum 01.01.2010 war auch Frau F. als Mitarbeiterin im Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen gemäß § 48 Abs. 3 KAVO i. V. m. den Bestimmungen des Abschnitts IV der Anlage 12 zur KAVO in die Entgeltordnung der Anlage 4c zur KAVO überzuleiten.

Nach dieser Entgeltordnung sind in die Entgeltgruppe S 4 folgende Bedienstete einzustufen:

„Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, Sozialassistentinnen und

Sozialassistenten sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gruppe.“

In der Entgeltgruppe S 6 befinden sich:

- „1. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft.
2. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit dem Zusatzauftrag der Gruppenleitung.
3. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit spezifischem Auftrag.“

Unter dem 25.04.2012 hat die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau F. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c beantragt, was die MAV abgelehnt hat, weil Mitarbeiterinnen einen Antrag in die Entgeltgruppe S 6 gestellt haben. Da die Eingruppierung der Kinderpflegerinnen in der Folgezeit breites Gesprächsthema im gesamten Bereich der Klägerin war, hat diese mit Schreiben vom 04.09.2012 erneut einen Antrag auf Zustimmung in die Gruppe S 4 gestellt. Diesen hat die MAV mit Schreiben vom 11.09.2012 wieder verweigert und hierbei auf einen beim Arbeitsgericht Saarbrücken anhängigen Rechtsstreit einer Mitarbeiterin mit dem Ziel der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 6 verwiesen. Das Einigungsgespräch vom 19.10.2012 verlief ebenfalls ergebnislos. Nach dem Protokoll hat die MAV ihre Ablehnung damit begründet, dass nach der Protokollerklärung zu § 16 KAVO die Mitarbeiter in die Entgeltgruppe S 5 überzuleiten seien.

Die Klägerin hat mit Klageschrift vom 01.03.2013 zuletzt noch die gerichtliche Ersetzung der verweigerten Zustimmung der MAV in die Entgeltgruppe S 4 begehrt.

Nach ihrer Auffassung lägen bei der Mitarbeiterin F. nur die Merkmale dieser Entgeltgruppe vor, weil sie als ausgebildete Kinderpflegerin und ihrem Einsatz als Mitarbeiterin in der Gruppe mit solchen Tätigkeiten eingesetzt sei und nur diese vertragsgemäß auszuführen habe. Frau F. sei insbesondere - was unstreitig ist - keine ausgebildete Erzieherin mit staatlicher Anerkennung. Selbst wenn man davon ausgehe, dass sie einzelne Tätigkeiten einer Erzieherin verrichte, handele es sich hierbei nicht um 50 % der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Eingruppierung der Frau F. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die langjährig beschäftigte Kinderpflegerin in der Funktion als Mitarbeiterin in der Gruppe eingestellt, verrichte aber de facto dieselben Tätigkeiten wie die Erzieherinnen selbst. Die Arbeit in den Kindertagesstätten werde einheitlich auf alle Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen verteilt; insbesondere sei man aus pädagogischer Sicht schon lange dazu übergegangen, die früher bestehenden Gruppen aufzulösen, sodass es auch keine Gruppenleitungen mehr gebe. Gerade Frau F. habe durch zahlreiche intensive Fortbildungsmaßnahmen gleichwertige Fähigkeiten einer pädagogischen Fachkraft erworben und auch im Laufe der Zeit entsprechende Erfahrungen gesammelt.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist in der Sache begründet, weil die Beklagte zu Unrecht die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c verweigert hat.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend mit hinreichender Erkennbarkeit aus tauglichen Gründen im Sinne von § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier die Zustimmung verweigert, indem sie form- und fristgerecht geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Entgeltgruppe S 4 sei nicht normgerecht, weil diese die Merkmale der Entgeltgruppe S 6 erfülle. Dann gilt die Zustimmung nicht durch Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung war jedoch nicht berechtigt. Die Mitarbeiterin F. erfüllt lediglich die Merkmale der Entgeltgruppe S 4, jedoch nicht die Merkmale der höherwertigen Entgeltgruppe S 6.

Nach § 16 Abs. 2 KAVO Trier ist die Mitarbeiterin in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die gesamten Tätigkeiten der Mitarbeiterin F. als Kinderpflegerin bilden bei der anzustellenden natürlichen Betrachtungsweise einen einheitlichen Arbeitsvorgang im genannten Sinne.

Vorliegend war die Mitarbeiterin F. ab dem 01.01.2010 in die Anlage 4 c der allgemeinen Entgeltordnung mit den Tätigkeitsmerkmalen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst u. a. in den Kindertagesstätten überzuleiten. Bei dieser Bedienstetengruppe ist die Überleitung mit einer Neueingruppierung verbunden, ohne dass sie durch eine bloße sog. Anwendertabelle - wie bei anderen Mitarbeitergruppen weitgehend üblich - vorzunehmen wäre. Unstreitig erfüllt Frau F. die Merkmale der Entgeltgruppe S 4, da sie als ausgebildete Kinderpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten gemäß ihrem Arbeitsvertrag als Mitarbeiterin in der Gruppe eingesetzt wird. Die höherwertigen Merkmale der Entgeltgruppe S 6 erfüllt sie demgegenüber nicht. Unstreitig ist Frau F. keine ausgebildete Erzieherin mit staatlicher Anerkennung; dies ist insbesondere auch nicht ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit. Dort ist ausdrücklich ihre Funktion als Mitarbeiterin in der Gruppe festgeschrieben. Sie übt nach dem Sachvortrag der Beklagten in ihrem jetzt gültigen seit dem Jahre 2007 mit der Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnis auch nicht mehr eine Tätigkeit mit einem Zusatzauftrag der Gruppenleitung (Entgeltgruppe S 6 Absatz 2) oder mit einem spezifischen Auftrag (Entgeltgruppe S 6 Absatz 3) aus. Damit bliebe als einzige Möglichkeit nur übrig, dass Frau F. die Tätigkeiten einer Erzieherin ausübt, indem sie nach der Entgeltgruppe S 6 Absatz 1 gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen einer Erzieherin bei den von ihr auszuübenden Tätigkeiten erfüllen muss. Dass diese Voraussetzungen gegeben sein sollen, hat die Beklagte zwar behauptet, ihr Sachvortrag rechtfertigt diesen Schluss aber nicht. Zunächst einmal genügt es zur Erlangung der hierfür erforderlichen Fähigkeiten nicht, dass eine Kinderpflegerin lediglich Fortbildungen durchführt. Vielmehr muss es sich eingruppierungsrelevant um solche Veranstaltungen handeln, die sich auf dem Level einer ausgebildeten Erzieherin bewegen. Hiervon mag bei der Mitarbeiterin F. zugunsten der Beklagten zwar ausgegangen werden. Dies betrifft insbesondere ihre bescheinigte Teilnahme - dass allerdings auch ein erfolgreicher Abschluss vorliegen soll ist dem vorgelegten Dokument nicht zu entnehmen - an einem zweijährigen Fernkurs „Erziehen: Aufgabe – Chance- Beruf 1998 – 2000“. Allein diese und die anderen von der Beklagten aufgeführten Ausbildungen erfüllen aber noch nicht die Merkmale der Entgeltgruppe S 6. Sie begründen nur die entsprechenden fachlichen Fähigkeiten einer Erzieherin. Darüber hinaus gehört

nach der Nr. 3.1 der Ordnung über die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den katholischen Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinden und gemeinnützigen Gesellschaften für Kindertageseinrichtungen im Bistum Trier vom 22.12.2010 (Blatt 65 bis 72 der Akte) zu einer pädagogischen Fachkraft, dass sie auf der Basis der Konzeption der Kindertageseinrichtung für die Arbeit in der Gruppe oder im Funktionsbereich „verantwortlich“ ist. Unstreitig ist in der Kindertagesstätte, in der Frau F. eingesetzt ist, zumindest eine Erzieherin oder ein Erzieher eingesetzt, die letztlich die Verantwortung in diesem Sinne trägt. Die „Verantwortlichkeit“ ist ein übergeordneter Gesichtspunkt, der insbesondere dann zum Tragen kommt, wenn nicht alltägliche Konfliktfälle oder etwa Unglücksfälle mit Kindern in der Kita auftauchen. Auch begründen sie die personelle Vorgesetztenstellung innerhalb der Kita. Eine solch hervorgehobene Funktion bekleidet die Mitarbeiterin F. nicht. Schon von daher war die verweigerte Zustimmung der MAV vorliegend unberechtigt. Es genügt nicht, dass bei der alltäglichen Arbeit im Kindergartenbetrieb die ausgebildeten Erzieherinnen die weitgehend identischen Arbeiten wie die Kinderpflegerinnen verrichten. Allein dadurch wird Frau F. funktionsmäßig noch nicht zur Erzieherin. Die Entgeltgruppe S 6 hat z. B. solche Fälle im Auge, in denen es in einer Kita keine ausgebildete Erzieherin gibt und eine der Kinderpflegerinnen die Einrichtung verantwortlich leitet. Gleiches gilt, wenn etwa neben einer vorhandenen Erzieherin - aus welchen Gründen auch immer - eine Kinderpflegerin in die Leitungsebene mit einbezogen wird. Ein solcher oder niveaumäßig gleichrangig ähnlicher Fall ist vorliegend nicht dargetan.

Zudem kommt es für die Eingruppierung nicht allein darauf an, dass innerhalb der Kita die Mitarbeiterinnen mehr oder weniger eigenmächtig ein eigenes pädagogisches Konzept anwenden, wonach die frühere Gruppenbildung aufgelöst wird mit der Folge, dass auch keine Gruppenleiterin mehr existiert. Für die Eingruppierung ist grundsätzlich nicht entscheidend, welche Tätigkeit eine Mitarbeiterin sich selbst zuweist bzw. eine unmittelbare Vorgesetzte ihr arbeitsvertragsgemäß unberechtigt überträgt, sondern es kommt auf die vertraglich geschuldete, „auszuübende“ und nicht „ausgeübte“ Tätigkeit an. Dass die Klägerin in einer ihr zurechenbaren Weise - etwa stillschweigend oder konkludent - die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit der Mitarbeiterin F. als Mitarbeiterin in der Gruppe umgewandelt hat in die einer verantwortlichen Erzieherin, hat die Beklagte selbst nicht vorgetragen.

Die Zustimmungsverweigerung war vorliegend auch nicht berechtigt, weil die Mitarbeiterin F. etwa in die Entgeltgruppe S 5 überzuleiten gewesen wäre. Das ist allein schon deshalb nicht der Fall, weil Frau F. bisher in der Entgeltgruppe 5 und nicht in der Gruppe 6 eingruppiert war. Im Übrigen gilt diese Protokollnotiz nur für den Abschnitt I der KAVO Trier und nicht für die im Abschnitt IV sich befindlichen Anlagen (vgl. Urteil des erkennenden Gerichts vom 23.08.2013 – M 06/13 Tr).

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um komplizierte Eingruppierungs- und Überleitungsfragen geht.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 23.08.2013

Aktenzeichen: KAG Mainz M 06/13 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. KiTa S. gGmbH

-Klägerin-

2. MAV der KiTa Gesamteinrichtung H.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 23.08.2013 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und G. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Frau M. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4c Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier wird ersetzt.**
- 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung der Eingruppierung der Mitarbeiterin M.

Die Klägerin ist Trägerin von 104 Kindertageseinrichtungen im Saarland und beschäftigt ca. 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beklagte ist die Mitarbeitervertretung der Gesamteinrichtung H., die 11 Kindertagesstätten umfasst. Dort sind ca. 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt.

Die Mitarbeiterin M. ist seit dem 22.07.1974 in B., seit 2005 in der Entgeltgruppe 6 beschäftigt. Nach ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 25.10.1974 ist sie als Kinderpflegerin, ihrem Ausbildungsberuf, eingestellt. Nach Inkraftsetzung der 11. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier rückwirkend zum 01.01.2010 war auch Frau M. als Mitarbeiterin im Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen gemäß § 48 Abs. 3 KAVO i. V. m. den Bestimmungen des Abschnitts IV der Anlage 12 zur KAVO in die Entgeltordnung der Anlage 4c zur KAVO überzuleiten.

Nach dieser Entgeltordnung sind in die Entgeltgruppe S 4 folgende Bedienstete einzustufen:

„Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gruppe.“

In der Entgeltgruppe S 6 befinden sich:

„1. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft.“

2. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit dem Zusatzauftrag der Gruppenleitung.

3. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit spezifischem Auftrag.“

Im April/Mai 2012 hat die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau M. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c beantragt, was die MAV abgelehnt hat, weil Mitarbeiterinnen einen Antrag in die Entgeltgruppe S 6 gestellt haben. Da die Eingruppierung der Kinderpflegerinnen in der Folgezeit breites Gesprächsthema im gesamten Bereich der Klägerin war, hat diese mit Schreiben vom 04.09.2012 erneut einen Antrag auf Zustimmung in die Gruppe S 4 gestellt. Diesen hat die MAV mit Schreiben vom 11.09.2012 wieder verweigert und hierbei auf einen beim Arbeitsgericht S. anhängigen Rechtsstreit einer Mitarbeiterin mit dem Ziel der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 6 verwiesen. Das Einigungsgespräch vom 19.10.2012 verlief ebenfalls ergebnislos. Nach dem Protokoll hat die MAV ihre Ablehnung damit begründet, dass nach der Protokollerklärung zu § 16 KAVO die Mitarbeiter, die – wie Frau M. - in der Entgeltgruppe EG 6 waren, in die Entgeltgruppe S 5 überzuleiten seien.

Die Klägerin hat mit Klageschrift vom 01.03.2013 zuletzt noch die gerichtliche Ersetzung der verweigerten Zustimmung der MAV in die Entgeltgruppe S 4 begehrt. Nach ihrer Auffassung lägen bei der Mitarbeiterin M., nur die Merkmale dieser Entgeltgruppe vor, weil sie als ausgebildete Kinderpflegerin mit solchen Tätigkeiten eingesetzt sei und nur diese vertragsgemäß auszuführen habe. Frau M. sei insbesondere – was unstreitig ist - keine ausgebildete Erzieherin; sie habe auch keine einschlägige Fortbildung als Erzieherin absolviert. Selbst wenn man davon ausginge, dass sie einzelne Tätigkeiten einer Erzieherin verrichte, handele es sich hierbei nicht um 50 % der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Eingruppierung der Frau M. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die langjährig beschäftigte Kinderpflegerin in der Funktion als Mitarbeiterin in der Gruppe eingestellt, verrichte aber de facto dieselben Tätigkeiten wie die Erzieherinnen selbst. Die Arbeit in den Kindertagesstätten werde einheitlich auf alle Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen verteilt; insbesondere sei man aus pädagogischer Sicht schon lange dazu übergegangen, die früher bestehenden Gruppen aufzulösen, sodass es auch keine Gruppenleitungen mehr gebe. Frau M. habe gleichwertige Fähigkeiten einer pädagogischen Fachkraft erworben und auch im Laufe der Zeit entsprechende Erfahrungen gesammelt.

Hilfsweise sei die Mitarbeiterin M. in die Entgeltgruppe S 5 gemäß Protokollnotiz zu § 16 KAVO überzuleiten, da sie zuletzt in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert war.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist in der Sache begründet, weil die Beklagte zu Unrecht die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M. in die Entgeltgruppe S 4 der Anlage 4 c verweigert hat.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung

u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend mit hinreichender Erkennbarkeit aus tauglichen Gründen im Sinne von § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier die Zustimmung verweigert, indem sie form- und fristgerecht geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin M. in die Entgeltgruppe S 4 sei nicht normgerecht, weil diese die Merkmale der Entgeltgruppe S 6 erfüllten. Dann gilt die Zustimmung nicht durch Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung war jedoch nicht berechtigt. Die Mitarbeiterin M. erfüllt lediglich die Merkmale der Entgeltgruppe S 4, jedoch nicht die Merkmale der höherwertigen Entgeltgruppe S 6.

Nach § 16 Abs. 2 KAVO Trier ist die Mitarbeiterin in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die gesamten Tätigkeiten der Mitarbeiterin M. als Kinderpflegerin bilden bei der anzustellenden natürlichen Betrachtungsweise einen einheitlichen Arbeitsvorgang im genannten Sinne.

Vorliegend war die Mitarbeiterin M. ab dem 01.01.2010 in die Anlage 4 c der allgemeinen Entgeltordnung mit den Tätigkeitsmerkmalen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst u. a. in den Kindertagesstätten überzuleiten. Bei dieser Bedienstetengruppe ist die Überleitung mit einer Neueingruppierung verbunden, ohne dass sie durch eine sog. Anwendertabelle – wie bei anderen Mitarbeitergruppen oftmals üblich - vorzunehmen wäre. Unstreitig erfüllt Frau M. die Merkmale der Entgeltgruppe S 4, da sie als ausgebildete Kinderpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten gemäß ihrem Arbeitsvertrag eingesetzt wird. Die höherwertigen Merkmale

der Entgeltgruppe S 6 erfüllt sie demgegenüber nicht. Unstreitig ist Frau M. keine ausgebildete Erzieherin mit staatlicher Anerkennung; dies ist auch nicht ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit. Sie übt nach dem Sachvortrag der Beklagten auch nicht eine Tätigkeit mit einem Zusatzauftrag der Gruppenleitung (Entgeltgruppe S 6 Absatz 2) oder mit einem spezifischen Auftrag (Entgeltgruppe S 6 Absatz 3) aus. Damit bliebe als einzige Möglichkeit nur übrig, dass Frau M. die Tätigkeiten einer Erzieherin ausübt, indem sie nach der Entgeltgruppe S 6 Absatz 1 gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen einer Erzieherin bei der von ihr auszuübenden Tätigkeiten erfüllen muss. Dass diese Voraussetzungen gegeben sein sollen, hat die Beklagte zwar behauptet, ihr Sachvortrag rechtfertigt dies aber nicht. Zunächst einmal genügt es zur Erlangung der hierfür erforderlichen Fähigkeiten nicht, dass eine Kinderpflegerin lediglich Fortbildungen durchführt. Vielmehr muss es sich eingruppierungsrelevant um solche Veranstaltungen handeln, die sich auf dem Level einer ausgebildeten Erzieherin bewegen. Dem Sachvortrag der Beklagten ist nicht zu entnehmen, dass Frau M. an einer solch einschlägigen Fortbildung zur Erlangung des Niveaus einer Erzieherin teilgenommen hätte. Darüber hinaus gehört nach der Nr. 3.1 der Ordnung über die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den katholischen Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinden und gemeinnützigen Gesellschaften für Kindertageseinrichtungen im Bistum Trier vom 22.12.2010 (Blatt 62 bis 69 der Akte) zu einer pädagogischen Fachkraft, dass sie auf der Basis der Konzeption der Kindertageseinrichtung für die Arbeit in der Gruppe oder im Funktionsbereich „verantwortlich“ ist. Unstreitig ist in der Kindertagesstätte, in der Frau M. eingesetzt ist, zumindest eine Erzieherin oder ein Erzieher eingesetzt, die letztlich die Verantwortung in diesem Sinne trägt. Die „Verantwortlichkeit“ ist ein übergeordneter Gesichtspunkt, der insbesondere dann zum Tragen kommt, wenn nicht alltägliche Konfliktfälle oder sogar Unglücksfälle mit Kindern in der Kita auftauchen. Eine solch hervorgehobene Funktion bekleidet die Mitarbeiterin M. nicht. Schon von daher war die verweigerte Zustimmung der MAV vorliegend unberechtigt. Es genügt nicht, dass bei der alltäglichen Arbeit im Kindergartenbetrieb die ausgebildeten Erzieherinnen die weitgehend identischen Arbeiten wie die Kinderpflegerinnen verrichten. Allein dadurch wird Frau M. funktionsmäßig noch nicht zur Erzieherin. Die Entgeltgruppe S 6 hat z.B. solche Fälle im Auge, in denen es in einer Kita keine ausgebildete Erzieherin gibt und eine der Kinderpflegerinnen die Einrich-

tung verantwortlich leitet. Gleiches gilt, wenn etwa neben einer vorhandenen Erzieherin – aus welchen Gründen auch immer - eine Kinderpflegerin in die Leitungsebene mit einbezogen wird. Ein solcher oder niveaumäßig gleichrangig ähnlicher Fall ist vorliegend nicht gegeben.

Zudem kommt es für die Eingruppierung nicht allein darauf an, dass innerhalb der Kita die Mitarbeiterinnen mehr oder weniger eigenmächtig ein eigenes pädagogisches Konzept anwenden, wonach die frühere Gruppenbildung aufgelöst wird mit der Folge, dass auch keine Gruppenleiterin mehr existiert. Für die Eingruppierung ist grundsätzlich nicht entscheidend, welche Tätigkeit eine Mitarbeiterin sich selbst zuweist bzw. eine unmittelbare Vorgesetzte ihr arbeitsvertragsgemäß unberechtigt überträgt, sondern es kommt auf die vertraglich geschuldete, „auszuübende“ und nicht „ausgeübte“ Tätigkeit an. Dass die Klägerin in einer ihr zurechenbaren Weise – etwa stillschweigend oder konkludent - die vertraglich geschuldete Tätigkeit einer Kinderpflegerin der Mitarbeiterin M. umgewandelt hat, hat die Beklagte selbst nicht vorgetragen.

Die Zustimmungsverweigerung war vorliegend auch nicht berechtigt, weil die Mitarbeiterin M. in die Entgeltgruppe S 5 überzuleiten gewesen wäre. In der Anlage 4 c ist die Entgeltgruppe S 5 nicht belegt. Es existieren - soweit vorliegend von Interesse - nur die Gruppen S 4 und S 6. Als Anspruchsgrundlage käme allenfalls – worauf sich die beklagte MAV hilfsweise berufen hat – die Protokollerklärung zu § 16 KAVO Trier in Betracht. Diese Bestimmung besagt:

„Soweit im Abschnitt I der KAVO auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht u. a. die Entgeltgruppe 6 der neuen Entgeltgruppe S 5.“

Im Abschnitt I der KAVO, auf den die Bestimmung ausdrücklich abhebt, befinden sich die §§ 1 bis 49 der KAVO. Demgegenüber sind die Anlagen zur KAVO Trier, insbesondere auch die Anlage 4 c als Teil des Abschnittes IV ausgewiesen. Die Anlagen sind demnach in einem eigenen Abschnitt enthalten und sind gerade nicht Teil des Abschnittes I. Das wäre zudem eingruppierungsmäßig widersprüchlich, wenn in der Protokollerklärung zu § 16 einerseits die bisherige Entgeltgruppe 6 der Mitarbeiterin M. der Entgeltgruppe S 5 „entsprechen“ würde, gleichzeitig in der einschlägigen Anlage 4 c bei der Überleitung die Entgeltgruppe S 5 aber nicht belegt ist.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um komplizierte Eingruppierungs- und Überleitungsrechtsfragen geht.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/13 Mz

A N E R K E N N T N I S U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. CV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Alleinentscheidung des Vorsitzenden Dr. S. am 17.07.2013 ohne mündliche Verhandlung entschieden:

- 1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte zur Planung und Durchführung der Informationsveranstaltung vom 10. April 2013 zum Stand des Neubaus des Altenheims M. die Zustimmung der Klägerin einzuholen hatte.**
- 2. Die Auslagen der Klägerin für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Beklagten zu tragen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Gründe

Das Anerkenntnisurteil im Sinne von § 307 ZPO gibt es gem. § 34 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 2 KAGO auch im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht. Der Vorsitzende kann die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen.

Der Beklagte hat vorliegend das Rechtsbegehren der Klägerin mit Schriftsatz vom 17.06.2013 inhaltlich anerkannt, so dass auf Antrag der Klägerin das vorliegende Urteil zu ergehen hatte. Hilfsweise wird darauf hingewiesen, dass der Hauptantrag der Klägerin in der Sache gem. § 36 Abs. 1 Nr. 3 MAVO begründet war.

Allerdings war der Antrag der Klägerin entsprechend dem Inhalt des einschlägigen Mitbestimmungsrechts gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO i. V. m. § 27 Abs. 1 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG zu präzisieren, ohne dass damit substantiell eine Erweiterung / Reduzierung / Veränderung des Klagebegehrens eingetreten wäre.

Die Entscheidung über Tragung der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Mainz. Hinsichtlich dieser gesetzlichen Kostentragungspflicht kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob bei der Klägerin überhaupt erstattbare Kosten angefallen sind und ob der Beklagte ein „sofortiges“ Anerkenntnis i. S. v. § 93 ZPO abgegeben hat. Auch wenn man hiervon ausgeht, hat die vermögenslose MAV dem Beklagten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht keine Kosten zu erstatten, weil insoweit die Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens der §§ 80 ff. ArbGG anzuwenden sind.

Die Revision konnte angesichts der Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Ein Rechtsmittel ist damit gegen diese Entscheidung nicht gegeben (§ 7 Abs. 4 Satz 2 KAGO).

Auf die Möglichkeit den Rechtsbehelf der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 48 KAGO) einzulegen wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 11.12.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 29/12 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV des Caritas-Förderzentrums N.

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 11.12.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 8, Entgeltstufe 1, für die Mitarbeiterin B. ab dem 1. Juli 2012 wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Der Kläger hat die Kosten der Beklagten im vorliegenden Verfahren zu tragen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit der Einstellung einer Mitarbeiterin um die normgerechte Stufenzuordnung.

Frau B. hat bei der Klägerin im Caritasförderzentrum N. ab dem 01.08.2009 eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin absolviert und erfolgreich beendet. Frau B. wurde von der Klägerin ab dem 01.07.2012 unbefristet in eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit übernommen. Die Dienstgeberin beantragte mit Schreiben vom 04.06.2012 bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 8 Entgeltstufe 1. Die Beklagte hat der Einstellung zugestimmt, nicht jedoch der Eingruppierung, da nach ihrer Auffassung die Stufe 2 gegeben sei, da Frau B. über eine einschlägige Berufserfahrung verfügt. Nachdem auch ein Einigungsgespräch zwischen den Parteien ergebnislos verlaufen ist, hat die Beklagte mit Schreiben vom 07.09.2012 ihre Zustimmung zur Eingruppierung endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Ersetzung der verweigten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in die Entgeltstufe 1, da nach seiner Auffassung Frau B. anlässlich der Einstellung unmittelbar nach Beendigung ihrer Berufsausbildung als Berufsanfängerin im Sinne von § 11 Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR einzustufen sei. Nach der Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3 der Anlage 33 gilt ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Ein solches Praktikum habe Frau B. jedoch nicht absolviert. Die in Rheinland-Pfalz übliche Ausbildung sehe – was unstrittig ist – ein solches Anerkennungspraktikum für diesen Ausbildungsgang nicht vor. Vielmehr werde nach der Ausbildungsordnung in Rheinland-Pfalz die übliche Ausbildung mit einer Mischung mit sich abwechselnden schulischen Ausbildungen von zwei Tagen pro Woche und drei Tagen pro Woche als praktische Ausbildung absolviert. Es gebe Bundesländer, so das Saarland, in der sich die dreijährige Ausbildung aus einer zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung mit anschließender Teilprüfung und sodann mit einem Jahr Fachpraktikum mit der zweiten Teilprüfung anschließe. Nur diesen Fall fasse die Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3. Diese gesetzliche

Regelung sei auch sinnvoll, weil hier das Anerkennungspraktikum zusammenhängend nach vollständigem Abschluss des Theorieteils absolviert werde. Die Auszubildende könne in diesem Fall unter Ausnutzung ihrer gesamten theoretischen Ausbildung planmäßig mit praktischen Tätigkeiten eingesetzt werden. Dies sei nach der Ausbildungsordnung von Rheinland-Pfalz ausgeschlossen.

Der Kläger beantragt,

die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in die Vergütungsgruppe S 8, Entgeltstufe 1 ab dem 01.07.2012 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie angeführt, die Regelung in Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3 benachteilige Bewerber aus dem Bundesland Rheinland-Pfalz gegenüber solchen etwa aus dem Saarland. Diese gesetzliche Regelung verstoße gegen den Gleichheitssatz. Es gebe keinen sachlich nachvollziehbaren Grund, weshalb in einem Fall die praktische Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung beurteilt werden solle und im anderen Fall jedoch nicht. Dies stelle eine Verletzung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetzes dar. In Rheinland-Pfalz absolviere die Auszubildende eine längere praktische Ausbildungszeit als im Saarland. Im Saarland erhalte der Auszubildende nach einer zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung nur eine einjährige praktische Ausbildung, während in Rheinland-Pfalz die praktische Ausbildung im Verhältnis zur fachtheoretischen Ausbildung mit drei Fünftel zu zwei Fünftel überwiege. Dies stelle einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz dar.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle besteht ein Mitbestimmungsrecht der Beklagten nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO Speyer. Danach hat die MAV der beabsichtigten Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Dienstgeber vorher zuzustimmen. Da die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung verweigert hat mit der Begründung, die beabsichtigte Eingruppierung sei nicht normgerecht, liegt auch ein erheblicher Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Speyer vor.

In der Sache hat die Beklagte die Zustimmung jedoch zu Unrecht verweigert, so dass sie vorliegend durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen war. Im Streitfalle ist unstreitig, dass die unmittelbar nach Absolvierung ihrer Ausbildung neu eingestellte Mitarbeiterin B. nach der Vergütungsgruppe S 8 des Anhangs B der Anlage 33 einzugruppieren ist. Streitig ist allein die richtige Stufenzuordnung im Sinne von § 11 Abs. 2 der Anlage 33. Nach § 11 Abs. 2 Satz 3 der Anlage 33 erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, wenn der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr verfügt. Unzweifelhaft hat die Mitarbeiterin B. vor dem 01.08.2009 den „Beruf“ einer Heilerziehungspflegerin nicht absolviert, sondern bis dahin eine entsprechende Berufsausbildung durchgeführt. In diesem Falle könnte die zurückgelegte praktische Ausbildung der Auszubildenden nur nach der Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3 von § 11 der Anlage 33 kraft gesetzlicher Fiktion als einschlägige Berufserfahrung eingeordnet werden. Dies geschieht nicht generell, sondern nur wenn das Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR zurückgelegt worden ist. Ein solches Praktikum setzt voraus, dass die einschlägigen Ausbildungsbestimmungen – was unstreitig in Rheinland-Pfalz nicht der Fall ist – ein Ausbildungspraktikum vorschreiben, erst „nach abgelegtem“ Examen. Unstreitig liegt diese Ausnahmesituation bei der Ausbildung der Frau B. nicht vor. Soweit die Beklagte meint, die unterschiedliche gesetzliche Regelung sei grob unbillig und stelle einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz von Art. 3 Abs. 1 GG dar, ist dieser Einwand offensichtlich unbegründet.

Art. 3 GG untersagt zwar auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird (vgl. BAG v. 16.12.2010 – 6 AZR, 437/09). Verfassungsrechtlich relevant ist jedoch nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (BAG v. 27.01.2011 – 6 AZR, 432/09 und BAG v. 20.09.2012 – 6 AZR, 211/11).

An diesem Maßstab gemessen scheidet vorliegend die von der Beklagten angenommene Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG durch die Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3 in § 11 der Anlage 33 aus. Die Beklagte vermischt hier bereits völlig unterschiedliche Sachverhalte und will diese gleich behandelt wissen, so dass sich die Frage stellt, ob der Dienstgeber – würde er der Argumentation der Beklagten folgen – erst dann einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz vornehmen würde, weil die Beklagte wesentlich Ungleiches gleich behandelt wissen will.

Die Anmerkung zu Abs. 2 Satz 3 stellt erkennbar eine Ausnahmebestimmung von § 11 Abs. 2 Satz 3 der Anlage 33 dar. Die Anmerkung fingiert, dass ein bestimmter Personenkreis – Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR – auch dann ein Praktikum zurückgelegt hat, wenn es notwendige Voraussetzung zum Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung darstellt. Dies bedeutet, dass etwa solche Ausbildungen, in denen sich die dreijährige Ausbildung nach der Ausbildungsordnung zunächst aus einem festen Block von zwei Jahren mit einer Teilprüfung, also mit einem abgeschlossenen fertigen Ausbildungsabschnitt, abschließt, an den sich dann ein weiterer zeitlich zusammenhängender Block einer praktischen Ausbildung mit einem sich anschließenden zweiten Prüfungsteil für diesen Bereich anschließt, nach dem Willen des Normgesetzgebers so behandelt wird, als ob dieser praktische Teil im Rahmen einer Berufsausbildung abgelegt wird. Auszubildende, die ihre Ausbildung in dieser Form – was unstreitig bei der Frau B. nicht der Fall war – absolvieren, haben so mit Absolvierung ihres Praxisteils eine komplette fachtheoretische Ausbildung als Heilerziehungspflegerin durch Bestehen dieses Fachpraxisteils mit Erfolg absolviert. Sie verfügen somit bei ihrer praktischen Ausbildung über die kompletten fachtheoretischen Kenntnisse der einschlägigen Berufsausbildung. Einen derartigen

Qualitätsstandard hat die Mitarbeiterin B. in ihrer Ausbildung bei dem fachtheoretischen Teil nicht inne gehabt. Sie konnte nicht nur nicht zusammenhängend eingesetzt werden, um eine einschlägige zusammenhängende praktische Ausbildung zu absolvieren, sondern sie verfügte niemals über eine abgeschlossene fachtheoretische Ausbildung, so dass sie auch nicht entsprechend eingesetzt werden konnte. Würde der Normgeber beide Sachverhalte gleich behandeln, wäre § 11 Abs. 2 Satz 3 der Anlage 33 bei der speziellen Berufsgruppe von Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR völlig ausgehebelt. Allenfalls dann würde sich die Frage stellen, ob die Bevorzugung dieser Personengruppe im Gesamtgefüge unserer Rechtsordnung nicht erst einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG zur Folge hätte.

Der Ausspruch über die Kostentragung beruht auf entsprechender Anwendung von § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Spiegelstrich 4 MAVO Speyer.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung damit nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 11.12.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 19/12 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 11.12.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Der Kläger hat die Kosten der Beklagten zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung zur Eingruppierung des Diplom-Sozialpädagogen W.

Herr W. ist beim Kläger ab dem 01.04.2012 als Diplom-Sozialpädagoge im Bereich der Hilfen zum selbstbestimmten Leben und Wohnen für erwachsene seelisch behinderte Menschen eingesetzt. Die Stelle im Bereich des betreuten Wohnens für psychisch kranke Menschen ist im Fachdienst psychologisch-soziale Dienste des Beratungs- und Behandlungszentrums des Klägers angesiedelt. Der seelisch behinderte Mensch soll befähigt werden, sein Leben möglichst weithin selbst zu gestalten, zu bestimmen und zu organisieren. Die Hilfe dient in erster Linie dazu, eine größere Selbständigkeit und Handlungsfähigkeit innerhalb der persönlichen Lebenszusammenhänge des seelisch behinderten Menschen herzustellen und ihm künftig ein Leben unabhängig von Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Im Einzelnen wird hierzu auf die Leistungsbeschreibung „Leistungstyp A6 Hilfen zum selbstbestimmten Leben und Wohnen für erwachsene seelisch behinderte Menschen“ Bezug genommen, die der Kläger als Anlage K8 zur Klageschrift zur Akte gereicht hat (Blatt 32 bis 34 der Akte). Im Beratungszentrum „D. B.“ in N. wurden im Jahre 2011 50 Klienten von Diplom-Sozialpädagogen, zwei in Vollzeit und zwei in Teilzeit, betreut. 27 dieser Klienten waren nach ärztlichen Feststellungen unter anderem auch suchtabhängig. Im Jahr 2010 betreute das Team des betreuten Wohnens insgesamt 45 Klienten, von denen 5 als Erstdiagnose Suchtabhängigkeit festgestellt worden war (vgl. Blatt 124 der Akte). Bei knapp mehr als der Hälfte der Klienten lag im Jahr 2011 neben einer psychiatrischen Erkrankung auch eine Suizidproblematik vor. Die Beratung und Betreuung der seelisch behinderten Menschen erfolgt durch Besuche der Klienten in der Beratungsstelle, durch telefonische Kontakte, durch Teilnahme an Gruppenveranstaltungen und wesentlich durch persönliche Besuche der Sozialpädagogen in der Wohnung der Klienten bzw. in deren Lebensumfeld.

Der Kläger unterhält neben dem vorgenannten Betreuungsangebot spezielle Fachstellen, die auf die Betreuung von Suchtkranken spezialisiert sind.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 21.01.2012 die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Einstellung des Herrn W. ab dem 01.04.2012 beantragt und gleichzeitig die Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 Stufe 3 der Anlage 33. Die Beklagte hat innerhalb der Frist von einer Woche der Einstellung, nicht jedoch der beabsichtigten Eingruppierung des Herrn W., zugestimmt, da nach ihrer Auffassung die auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 12 der AVR erfüllten. Nach weiterem Schriftverkehr hat am 21.03.2012 zwischen den Beteiligten erfolglos eine Einigungsverhandlung stattgefunden; noch am gleichen Tag hat die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren verfolgt die Kläger die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, da nach seiner Auffassung Herr W. die üblichen Tätigkeiten eines Sozialarbeiters wahrnehme, so dass auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 vorzunehmen sei. Schwierige Tätigkeiten müsse der Mitarbeiter nicht ausüben, weil bei dem Projekt „Betreutes Wohnen für seelisch Kranke“ nur Hilfe zur Alltagsbewältigung geleistet werde. Vorhandene Suchterkrankungen seien keine primäre Aufgabe, sondern nur eine Sekundärerkrankung. Eine gezielte Behandlung von Suchtkranken könne nur mit einer Zusatzqualifikation erfüllt werden, über die Herr W. nicht verfüge.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters W. in die Entgeltgruppe S 11, Stufe 3 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

da nach ihrer Auffassung Herr W. im Projekt „Betreuung von seelisch kranken Menschen“ schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 12 wahrnehme. Die Mehrzahl der zu betreuenden Klienten wiesen komplexe Krankheitsbilder auf, wobei in der überwiegenden Anzahl neben sonstigen seelischen Problemen auch Suchterkrankungen vorlägen.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber in der Sache unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht gem. § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend auch aus tauglichen Gründen im Sinne von § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung des Diplom-Sozialpädagogen W. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihm zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Da zudem die Beklagte im Streitfalle auch jeweils form- und fristgerecht ihre Zustimmung verweigert hat, gilt die Zustimmung auch nicht nach Zeitablauf als erteilt.

In der Sache ist die Klage jedoch unbegründet, da die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR nicht allein erfüllt sind, weil zusätzlich auch die Merkmale der höheren Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR im Falle des Herrn W. gegeben sind.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mit-

arbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal erforderlich, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Hochziffer 11 der Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Betreuung von psychisch kranken Menschen im Bereich des betreuten Wohnens durch Hilfestellung zur Alltagsbewältigung ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit des Herrn W. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Herr W. wird als diplomierter Sozialpädagoge im Bereich des betreuten Wohnens für psychisch kranke Menschen eingesetzt. Diese Tätigkeiten bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich eines Sozialpädagogen. Damit erfüllt seine gesamte Tätigkeit im Rahmen seiner Beratungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob er einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichtet unter Berücksichtigung seiner Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in der Hochziffer 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen

vor, so dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammentreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteilwerden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeit des Herrn W. im Rahmen der von ihm zu verrichtenden Beratungstätigkeit lässt im Streitfalle den Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters nach der Entgeltgruppe S 11 derart hinaus gehen, dass die an ihn zu stellenden Anforderungen mit den in der Hochziffer 11 unter den Buchstaben a bis d genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Zwar ist dem Kläger darin zu folgen, dass bei dem Projekt „Betreutes Wohnen“ zur Hilfestellung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen noch keine Tätigkeiten vorliegen, die über die allgemeinen Anforderungen der Entgeltgruppen S 11 für Diplom-Sozialpädagogen hinausgehen. Dies sind typische Tätigkeiten eines solchen Mitarbeiters und diese werden nach der Entgeltgruppe S 11 bewertet. Im Streitfalle liegt jedoch eine Reihe von Qualifikationsmerkmalen vor, die angesichts der Wertungen der konkreten Tätigkeitsbeispiele der Hochziffer 11 eine solche Gleichstellung bedingen. Zunächst einmal betreut der Kläger seelisch kranke Menschen. Diese Personengruppe bedarf einer besonders sensiblen Hingabe und eines gesteigerten Einfühlungsvermögens, so dass auch hier, ähnlich wie bei Suchtkranken, das übliche Maß und die übliche Art und Weise der Zuwendung in der Regel nicht ausreichen. Schon diese zu betreuende Personengruppe führt zu einer Steigerung der Wertigkeit von sozialpädagogischen Betreuungsleistungen. Hinzu kommt, dass die zu betreuenden Klienten in der überwiegenden Anzahl an einer Mehrzahl von Störungen leiden. Nach den ärztlichen Einschätzungen für das Kalenderjahr 2011 waren von der Projektgruppe insgesamt 50 Klienten zu betreuen, von denen 27 Suchtprobleme aufweisen. Nach

der Tabelle 1, die die Beklagte als Anlage B2 zur Akte gereicht hat (Blatt 65 der Akte) lag bei 10 Klienten ein Abhängigkeitssyndrom durch Alkohol vor, die die Hauptursache der Erkrankung waren. Lediglich bei drei weiteren Patienten war die Alkoholabhängigkeit nur als Zweit- oder Dritt diagnose ärztlicherseits festgestellt worden. Ein Patient litt hauptsächlich unter Verhaltensstörungen durch Sedativa und Hypnotika und bei fünf weiteren Patienten war dies die Zweit- oder Dritt diagnose. Zwei Patienten litten als Hauptursache unter Verhaltensstörungen durch multiplen Substanzgebrauch (Polotoxikomanie) und bei sechs weiteren Patienten waren solche Störungen als Zweit- oder Dritt diagnose festgestellt worden. Die Betreuung von solchen Suchtkranken ist aber ausdrücklich als konkretes Tätigkeitsbeispiel in der Nr. 1 der Hochziffer 11 aufgeführt. Liegen Merkmale eines konkreten Tätigkeitsbeispiels vor, dann ist der betreffende Mitarbeiter automatisch in diese Vergütungsgruppe eingruppiert, ohne dass noch weitere Voraussetzungen vorliegen müssten. Ob nun eine Suchterkrankung das Hauptleiden eines Klienten darstellt, oder ob noch weitere noch schlimmere Erkrankungen vorliegen, darauf stellt das Tätigkeitsbeispiel Nr. 1 der Hochziffer 11 nicht ab. Dort ist lediglich gefordert, dass dieser Personenkreis von dem Sozialpädagogen „beraten“ wird. Keine Rolle spielen kann, ob ein Klient „nur“ suchtkrank ist, was bereits für das Tätigkeitsbeispiel Nr. 1 ausreicht, oder ob er neben der Suchterkrankung noch an weiteren Erkrankungen leidet. Ein Klient mit derart komplexen Störungen ist noch intensiver, behutsamer und spezifischer einschlägig zu behandeln als bei Vorliegen nur einer Störungursache. Hinzu kommt, dass der Personenkreis der seelisch Kranken im Jahre 2011 in der überwiegenden Anzahl auch noch mit der Suizidproblematik belastet war. 26 von 50 Klienten waren angesichts dieses Syndroms mit besonderer Vorsicht zu behandeln. Die anzustellende Gesamtschau bei der Bewertung der Tätigkeit des Mitarbeiters W. führt vorliegend zur Bejahung der qualifizierten schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 12. Daran ändert auch nicht der Umstand, dass der Kläger spezielle Fachstellen für die Suchtberatung unterhält und diese Mitarbeiter – wie im Anhörungstermin vom 11.12.2012 sich ergeben hat – unstrittig in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind. Aus welchen Gründen auch immer ist es jedoch auch dienstliche Aufgabe des Herrn W., ebenfalls suchtkranke Menschen zu betreuen.

Die vorgenannte Bewertung wird auch nicht durch die von der Klägerin für das Jahr 2010 vorgelegte Statistik erschüttert. Im Jahr 2010 war lediglich festgestellt worden, dass von insgesamt 45 Klienten fünf als Erstdiagnose Suchtprobleme hatten. Dieses statistische Material bewertet somit lediglich die Erstdiagnose und nicht weitere Diagnosen. Im Verhandlungstermin haben sich auch keinerlei Anhaltspunkte ergeben, dass – aus welchen Gründen auch immer – ausgerechnet im Jahre 2011 einschlägige statistische Ausreißer vorgelegen haben sollen. Damit kann das erkennende Gericht auch das Zahlenmaterial aus dem Jahr 2011 seiner Entscheidung als repräsentativ für die Gesamttätigkeiten zugrunde legen. Der Sachvortrag des Klägers enthält keine Anhaltspunkte, dass im Jahre 2012 sich der zu betreuende Personenkreis nachhaltig ändern könnte.

Nach alledem hat die Beklagte zu Recht ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Herrn W. verweigert, so dass das angerufene Gericht diese auch nicht ersetzen konnte, mit der Folge, dass die Klage des Klägers abzuweisen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 MAVO Trier. Der Dienstgeber hat entstandene Auslagen der Beklagten zu tragen, weil es vorliegend um komplizierte Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: der klagende Dienstgeber – 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 05/12 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in die Vergütungsgruppe S 2, Entgeltstufe 1, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.**
- 3. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 4. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung der Eingruppierung der Mitarbeiter K. und L..

Beide Mitarbeiter sind als Helfer im Pflegedienst im Haus St. M. in I. eingesetzt. Bei dem Haus St. M. handelt es sich um eine stationäre Einrichtung für mehrfach schwerstbehinderte Kinder und Jugendliche. Sämtliche junge Menschen sind inkontinent, sind außer Stande, selbständig zu essen und zu trinken und nur zwei von ihnen können sich sprachlich verständigen.

Herr K. und Frau L. haben keine Ausbildung im pflegerischen Bereich. Sie arbeiten im Heim nach Weisungen und Anweisungen des Fachpersonals. Frau L. wurde in dieser Funktion am 01.09.2011 neu eingestellt, sie verrichtet die gleichen helferischen Tätigkeiten wie Herr K., lediglich mit dem Unterschied, dass letzterer im Tagdienst und Frau L. in der Zeit von 20.00 bis 24.00 Uhr eingesetzt wird. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens hat die beklagte MAV jeweils der Einstellung nicht jedoch der beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 2 von Anhang B der Anlage 33 der AVR zugestimmt mit der Begründung, die von beiden Mitarbeitern erbrachten Leistungen seien schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1. Nachdem auch das anschließende Einigungsgespräch erfolglos verlaufen ist, hat die Beklagte letztlich mit Schreiben vom 07.09.2011 die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung verweigert.

Herr K. absolviert zumindest seit dem 01.10.2010 ein Hochschulstudium. Er leistete im Heim zunächst ein Freiwilliges Soziales Jahr und anschließend daran ein sechsmonatiges Praktikum. Ab dem 29.08.2009 war er im Heim mehrfach befristet als Helfer eingesetzt. Die erste Befristung belief sich auf die Dauer von rund sieben Monaten, sodann schloss sich unmittelbar daran ein weiteres befristetes Beschäftigungsverhältnis von sechs Monaten an. Nahtlos daran war Herr K. in der Zeit vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2011 als Geringfügig Beschäftigter (2,60 % einer Vollzeitkraft) mit Helfertätigkeiten eingesetzt. Ab dem 01.10.2011 wird er neben seinem

Studium mit 18,83 Wochenstunden weiterhin als Helfer im Heim mit den bisherigen Aufgaben eingesetzt.

Der Kläger hat mit der Klageschrift eine Arbeitsplatzbeschreibung vom September 2011 sowie eine synoptische Gegenüberstellung über die Tätigkeiten von ausgelernten Fachkräften und Kräften ohne Ausbildung zur Akte gereicht (Blatt 6 – 10 der Akte). Mit Schriftsatz vom 20.07.2012 legte er eine weitere Arbeitsplatzbeschreibung für Mitarbeiter für hauswirtschaftliche und pädagogische /pflegerische Aufgaben im Gruppenbereich vom Mai 2007 vor (Blatt 99 – 101 der Akte). Die Beklagte reichte ihrerseits eine andere Arbeitsplatzbeschreibung für pädagogische /pflegerische Mitarbeiter im Gruppenbereich vom Mai 2007 zur Akte.

Der Kläger ist der Auffassung, sowohl der Mitarbeiter K. als auch die Mitarbeiterin L. seien als ungelernete Hilfskräfte im Pflegebereich normgerecht in die Entgeltgruppe S 2 einzustufen. Die erweiterten Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1 seien nicht gegeben. Als reine Helfer erfüllten sie keine „schwierigen“ fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 4, zumindest fehlten ihnen die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen. Als völlige Anfängerin könne Frau L. diese Kriterien überhaupt nicht erfüllen. Auch Herr K. habe sich gleichwertige Fähigkeiten, wie diese in einem Ausbildungsberuf zu erzielen seien, nicht aneignen können. Die einjährige Tätigkeit als Minijobber habe solche Erfahrungen nicht vermitteln können. Wie sich zudem aus der Arbeitsplatzbeschreibung vom Mai 2007 ergebe, liege der Schwerpunkt der von ihm zu verrichtenden Aufgaben im hauswirtschaftlichen Bereich.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 (gemeint ist wohl der 07.09.2011) verweigerter Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter K. und L. in die Vergütungsgruppe S 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält in beiden Fällen eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe S 4 für geboten, weil diese Mitarbeiter als pflegerische Hilfskräfte in dem Heim für schwerstbehinderte Kinder und Jugendliche eingesetzt seien. Im Übrigen handle es sich bei Herrn K. um keine Neueinstellung, sondern um eine Verlängerung mehrfach befristeter Verträge, so dass hier eine Überleitung in Frage gekommen wäre. Herr K. habe aufgrund seiner langjährigen Tätigkeiten und seiner gesamten Persönlichkeitsstruktur als Student an einer Hochschule im Laufe der Jahre die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen erworben. Dies zeige sich allein daran, dass er bei Bedarf als Ersatz für ausgefallene Fachkräfte eingesetzt werde. Es stimme nicht, dass er auch im hauswirtschaftlichen Bereich tätig sei. Die entsprechende Stellenbeschreibung vom Mai 2007, die der Kläger erstmals mit Schriftsatz vom 20.07.2012 zur Akte gereicht hat, könne den Arbeitsplatz von Herrn K. überhaupt nicht beschreiben, weil dieser zum damaligen Zeitpunkt noch nicht im Heim eingesetzt gewesen sei. Es gebe im Heim drei Gruppen von Mitarbeitern ohne Ausbildung, u. a. auch für den hauswirtschaftlichen Bereich. Herr K. sei aber ganz überwiegend im pädagogischen / pflegerischen Bereich eingesetzt. Aufgrund seiner langjährigen Beschäftigung käme im Übrigen für ihn die Stufe 3 in Betracht.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die insgesamt zulässige Klage ist in der Sache nur begründet bezüglich der neu-eingestellten Frau L., nicht jedoch hinsichtlich von Herrn K..

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert, indem sie form- und fristgerecht geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung der beiden Mitarbeiter in die Entgeltgruppe S 2 sei nicht normgerecht, weil die von ihnen zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 4 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin L. ist im Streitfalle zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung in diesem Fall offensichtlich unberechtigt war. Demgegenüber ist das Rechtsbegehren des Klägers im Falle des Herrn K. unbegründet.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33 richtet sich nach der Anlage 33 – Anhang B. Nach der dort geregelten Entgeltgruppe S 2 sind eingruppiert

„Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.“

In der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1 befinden sich

„Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.“

Was unter schwierigen fachlichen Tätigkeiten zu verstehen ist, ist in der Anmerkung Nr. 2 durch den Normgeber näher definiert. Nach der Nr. 2 a) sind dies Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen Kliniken. Unzweifelhaft fällt das Haus St. M. in I. unter dieses Tätigkeitsbeispiel, weil dort nicht nur behinderte Menschen im § 2 SGB IX, also mit einem GdB von mindestens 50, untergebracht sind, sondern weit darüber hinausgehend mehrfach schwerstbehinderte Kinder und Jugendliche, die ohne ständige Hilfe überhaupt nicht leben könnten.

Sowohl Herr K. als auch Frau L. sind unstreitig keine ausgebildeten Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung. Hierin erschöpfen sich jedoch die Voraussetzungen von der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1 nicht, sondern darunter fallen auch „sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie die staatlich anerkannten bzw. geprüften Helfer verrichten. Woher Frau L. als unstreitig reine Anfängerin im Heim diese Qualifizierungen auch nur im Ansatz haben soll, dazu hat die MAV keinerlei Angaben gemacht. Die Beklagte übersieht, dass nicht nur das Merkmal der schwierigen fachlichen Tätigkeit, sondern weitere Voraussetzungen in der Entgeltgruppe S 4 vorliegen müssen. Damit war auch bezüglich der Mitarbeiterin L. die versagte Zustimmung in die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 2 durch das Gericht zu ersetzen.

Demgegenüber ist die Klage bezüglich des Mitarbeiters K. unbegründet, weil Herr K. aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Heim auch ohne absolvierte staatliche Prüfung oder entsprechende Anerkennung im Laufe der Jahre die geforderten gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen gesammelt hat.

Herr K. hat zunächst ein Freiwilliges Soziales Jahr im Heim absolviert und anschließend ein Praktikum für die Dauer von sechs Monaten. Er war wegen Aufnahme eines Studiums für die Zeit vom 29.08.2009 bis zum 31.03.2010 zunächst befristet als „Mitarbeiter zur Aushilfe“ eingesetzt. Hieran hat sich nahtlos ein weiteres Beschäftigungsverhältnis von weiteren sechs Monaten in Teilzeit angeschlossen. Sodann war er für die Dauer eines Jahres als Geringfügig Beschäftigter mit 2,6 % einer Vollzeitkraft in gleicher Funktion tätig. Ohne Unterbrechung ist er nunmehr seit dem 01.10.2011 als Teilzeitkraft mit 48,29 % einer Vollzeitkraft eingesetzt. Berücksichtigt man das eindeutig erkennbare Interesse von Herrn K. im Umgang mit schwerstbehinderten Kindern und Jugendlichen, dann kann das erkennende Gericht davon ausgehen, dass ein Mitarbeiter mit dem Intellekt des Herrn K. als Student an einer Hochschule und dem besonderen Interesse an dieser Arbeit – wäre dies nicht der Fall, dann hätte er diese belastende schwierige Tätigkeit in all den Jahren nicht verrichtet – in all den Jahren mit dieser Tätigkeit auch Fähigkeiten erworben hat, die denjenigen von einer ausgebildeten Fachkraft mit einjähriger Ausbildung (vgl. hierzu die Anlage K1 der Klageschrift) „gleichwertig“ sind. Dabei stehen die pädagogischen und pflegerischen Aufgaben bei einem entsprechenden Einsatz im Vordergrund. Diese unterscheiden sich aber nicht maßgeblich von denjenigen von Fachkräften mit einjähriger Ausbildung. Ein Mitarbeiter wie Herr K., der ein Hochschulstudium absolviert und mehrere Jahre pflegerisch Leistungen erbringt, erlangt durch diese Tätigkeit einschlägiges Erfahrungswissen und damit Fähigkeiten, die auch Fachkräfte mit einer nur einjährigen Ausbildung haben. Hinsichtlich der geforderten „Erfahrungen“ dürfte dieser Mitarbeiter sogar einer Fachkraft mit einjähriger Ausbildung, die unmittelbar nach ihrer Ausbildung in den Beruf einsteigt, eher überlegen sein.

Das Gericht kann auch davon ausgehen, dass Herr K. die notwendigen „entsprechenden Tätigkeiten“ in all der Zeit auch ausgeübt hat. Der Kläger hat als Anlage zur Klageschrift eine Arbeitsplatzbeschreibung vom September 2011 vorgelegt, die also aktuell ist und von der der Kläger selbst vorgetragen hat, dass sie auf die Tätigkeit des Herrn K. zugeschnitten ist. Der Kläger trägt prozessual widersprüchlich vor, wenn er dann wesentlich später eine Arbeitsplatzbeschreibung vom Mai 2007 (!) vorlegt, in der nun u. a. auch hauswirtschaftliche Aufgaben genannt sind. Dies

gilt insbesondere angesichts des Umstandes, als die Beklagte unwidersprochen repliziert hat, dass es im Heim drei Gruppen von Mitarbeitern ohne Ausbildung gebe, u. a. für den hauswirtschaftlichen Bereich aber auch für solche, die überwiegend im pädagogischen / pflegerischen Bereich tätig sind. Darüber gehend hinaus hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, dass Herr K. bei Bedarf auch als Ersatz für ausgefallene Fachkräfte im Heim eingesetzt werde. Dies ist nur möglich, wenn selbst die Vorgesetzten ihm auch die gleichwertigen Fähigkeiten und insbesondere Erfahrungen im Sinne der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1 zubilligen.

Im Streitfalle spielt keine Rolle, dass nach der Behauptung der Beklagten – wofür sehr viel spricht – eine Überleitung hätte vorgenommen werden müssen. Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis des Herrn K. nicht entsprechend den Regelungen des Anhangs B der Anlage 33 übergeleitet, sondern hat die Beklagte zu einer Neueinstellung angehört. Beteiligt der Kläger die Beklagte aber im Rahmen einer Neueinstellung, dann gelten auch die hierfür maßgeblichen Bestimmungen.

Nach allem war die Klage nur teilweise begründet.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um komplizierte Rechtsfragen geht.

Die Revision gegen dieses Urteil konnte vorliegend angesichts der Kriterien von § 47 Abs. 2 KAG nicht zugelassen werden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 06/12 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 3, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Sozialpädagogin in die Entgeltgruppe S 11 Stufe 3 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Frau W. ist seit dem 15.06.2009 beim Fb. e.V. beschäftigt gewesen. Das Fb. ist ein eingetragener Verein, stand unter der Trägerschaft der katholischen Kirche und unterhielt im Mainzer Raum eine Reihe von sozialpädagogischen Betreuungsangeboten. Beim Fb. gab es keine Mitarbeitervertretung. Frau W. war dort zusammen mit einer weiteren sozialpädagogischen Kraft eingesetzt im Projekt "Jugendscout". Nach § 2 des schriftlichen Dienstvertrages der damaligen Vertragsparteien vom 12.06.2009 haben für das Dienstverhältnis die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung gegolten. Die früheren Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass Frau W. in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert ist und die auszuübende Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziff. 22 dieser Vergütungsgruppe entsprochen hat. Danach werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18. In der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18, bei der es sich um die Eingangs-Eingruppierung handelt, werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit "entsprechender Tätigkeit". Nach der damaligen Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 sind Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit "in Fachdiensten", frühestens jedoch nach zweijähriger Berufstätigkeit.

Das Fb. ist zum 01.01.2011 gem. § 613 a BGB im Wege des Betriebsübergangs auf den Kläger übergegangen. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung des Klägers hat hierbei nicht stattgefunden.

Als Jugendscout berät Frau W. arbeitslose junge Menschen bis zum 25. Lebensjahr mit dem Ziel einer nachhaltigen und langfristigen Integration in eine Erwerbsarbeit. Zielgruppe sind insbesondere Jugendliche, die nicht oder nicht mehr in das Er-

werbs- oder Qualifizierungssystem eingebunden sind bzw. die vom Ausschluss bedroht sind. Hinsichtlich der von Frau W. auszuübenden Tätigkeit wird im Einzelnen auf die Stellenbeschreibung vom September 2010 (Blatt 7, 8 der Akte), die der Kläger als Anlage zur Klageschrift zur Akte gereicht hat, Bezug genommen.

Im Zuge der Überleitung sämtlicher Mitarbeiter von der alten Vergütungsordnung nach der Anlage 2 d der AVR in das Vergütungssystem nach Anlage 33 AVR beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau W. in die Vergütungsgruppe S 11 Stufe 3. Diesem Begehren hat die Beklagte nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung Frau W. wie die anderen vom Fb. übernommenen Mitarbeiter auch in der Vergangenheit falsch eingruppiert gewesen seien. Richtig sei daher eine Überleitung in die Entgeltgruppe S 12. Da auch eine anschließende Einigungsverhandlung zwischen den Prozessparteien ergebnislos verlaufen ist, hat die Beklagte mit Schreiben vom 17.08.2011 die begehrte Zustimmung in die Überleitung in die Entgeltgruppe S 11 endgültig verweigert. Mit der vorliegenden am 31.01.2012 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen.

Der Kläger ist der Auffassung, Frau W. sei bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten, weil sie lediglich Tätigkeiten dieser Vergütungsgruppe verrichte. Die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 12 lägen nicht vor, da Frau W. als Jugendscout keine "schwierigen Tätigkeiten" im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziff. 1 wahrnehme.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei Frau W. in der Vergangenheit fehlerhaft eingruppiert gewesen, da sie die damaligen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 erfüllt habe. Als in der Sozialarbeit eingesetzter Jugendscout sei Frau W. in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Ziffer eingesetzt gewesen mit der Folge, dass sie nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IV a Ziff. 19 der damaligen Anlage 2 d aufgestiegen wäre. Die fehlerhafte Eingruppierung könne sie, die MAV, auch im vorliegenden Verfahren noch einwenden, weil sie – unstreitig – anlässlich des Betriebsübergangs vom Kläger nicht beteiligt worden sei. Wäre dies geschehen, hätte man schon damals die fehlerhafte Eingruppierung gerügt. Es habe früher eine Vereinbarung im Caritasverband des Bistums M. gegeben, dass alle Sozialarbeiter, die in der Fachberatung tätig seien, normgerecht bis zur Vergütungsgruppe IV a hätten aufsteigen können. Auch handele es sich beim Aufgabenfeld der Frau W. als Jugendscout um eine "schwierige Tätigkeit" im Sinne der neuen Entgeltgruppe S 12.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Überleitung von Frau W. ist zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend nicht berechtigt war. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz liegt nicht vor, weil eine Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der Mitarbeiterin anlässlich der Überleitung entbehrlich war. Auch stellt die rein mechanische Überleitung nicht die Einführung eines neuen Vergütungsschemas dar, bei der eine Neubewertung mit neuer rechtlicher Einstufung vorzunehmen gewesen wäre (BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47). Trotzdem ist die Überleitung, bei der auch das Stufensystem neu festzulegen ist, ein Akt der Umgruppierung/Eingruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (vgl. im einzelnen Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 31.08.2012 – M 08/12).

Wie sich im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 25.09.2012 als unstreitig herausgestellt hat, wurde Frau W. bei ihrer Einstellung im Fb. in ihrem Arbeitsvertrag eingruppiert nach der Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 der Anlage 2 d zu den Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Warum Frau W. damals in diese Ziffer eingruppiert worden ist - ob vertraglich ausdrücklich so vereinbart oder unter bewusster oder fahrlässiger fehlerhafter rechtlicher Subsumtion - haben die Parteien nicht vorgetragen. Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass Frau W. bei Anwendung der damals gültigen Vergütungsordnung eigentlich in die Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23, aus der ein Aufstieg in die Vergütungsgruppe 4 a Ziff. 19 vorgesehen war, hätte eingruppiert werden sollen, weil sie als Jugendscout in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Norm eingesetzt war. Die Gründe hierfür bedürfen vorliegend jedoch keiner weitergehenden Untersuchung und Erläuterung, weil es vorliegend entscheidungserheblich hierauf nicht mehr ankommt.

Der Dienstgeber hat die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in dem Maße zu wahren, wie er selbst im Einzelfall eine Entscheidung trifft. Trifft der Dienstgeber im Einzelfall eine Entscheidung mit einem ganz beschränkten Umfang, dann kann sich folglich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auch nur auf

den Inhalt und die Grenzen dieser aktuellen Entscheidung beziehen. Die Mitarbeitervertretung hat darüber zu wachen, ob der Dienstgeber die konkret anstehende Entscheidung rechtsfehlerfrei trifft.

Eingruppierung im Sinne der MAVO ist ein feststehender Rechtsbegriff, wie er etwa auch in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendet wird. Eine Eingruppierung ist die rechtliche Beurteilung des Dienstgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Darunter versteht man die erstmalige Einordnung und unter Umgruppierung jede Änderung der bisherigen Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives betriebliches Entgeltschema. Eine Eingruppierung/Umgruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern reine Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach §§ 35, 33 MAVO Mainz besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der in der Dienststelle zu beachtenden Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z. B. BAG, NZA 2009, 450; BAG, NZA-RR 2012, 252, Urteil des erkennenden Gerichts vom 26.06.2012 – M 21/11 Tr).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Klage begründet. Der Dienstgeber hat mit der Überleitung der bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen keine erneute Bewertung der konkreten Tätigkeit der Frau W. im Sinne einer neuen Eingruppierung vorgenommen. Insbesondere hat der Kläger keine erstmalige Einreihung oder eine Änderung der Zuordnung einer Tätigkeit der Frau W. in ein neues kollektives Entgeltschema unter Anstellung einer eigenständigen rechtlichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit vorgenommen. Er hat keine Bewertung von Faktoren, die für die Wertigkeit der Arbeitnehmertätigkeit von Bedeutung sind, angestellt, so dass es Aufgabe der Mitarbeitervertretung gewesen wäre, hier die richtige Rechtsanwendung in diesem Sinne zu kontrollieren. Der Dienstgeber war nur gehalten, aufgrund der Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz (diesen Termin hat keine der Parteien dem Gericht

mitgeteilt) in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tage des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz fortbesteht, die Mitarbeiter in ein fest vorgegebenes starres Gefüge überzuleiten. Ohne jegliche Möglichkeit der rechtlichen Bewertung der jeweiligen Position hatte der Dienstgeber lediglich schematisch ausgehend von der bestehenden Regelung die Eingruppierung anhand der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E richtig zuzuordnen. Da Frau W. bisher laut ihrem Dienstvertrag mit dem alten Arbeitgeber vom 12.06.2009 in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 eingeordnet war, war sie bei Anwendung der Zuordnungstabelle unzweifelhaft in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. In die S 12 wäre sie nur überzuleiten gewesen, wenn sie zuvor in der Entgeltgruppe 4 b Ziff. 23 eingruppiert gewesen wäre. Dies war aber nach der klaren und eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung im Dienstvertrag gerade nicht der Fall.

Im Streitfalle spielt auch keine Rolle, dass die Beklagte anlässlich des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) zum 01.01.2011 nicht mitbestimmungsmäßig bezüglich der Eingruppierung beteiligt worden war, so dass nunmehr erstmals eine Mitarbeitervertretung auch die Möglichkeit hatte, eine Eingruppierungsentscheidung zu überprüfen. Unstreitig haben sowohl beim alten Arbeitgeber als auch beim neuen Dienstgeber die Bestimmungen der AVR Anwendung gefunden, da auch der Fb. e. V. unter Trägerschaft der katholischen Kirche im Bistum M. gestanden hat. Nach dem Betriebsübergang haben damit nach wie vor die identischen Vergütungsregelungen auf das Arbeitsverhältnis der Frau W. mit dem Kläger Anwendung gefunden wie beim Fb. e. V.. Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB zeichnet sich dadurch aus, dass grundsätzlich unter unverändertem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der einzelnen gegenseitigen Arbeitsbedingungen lediglich insoweit eine Änderung eingetreten ist, als sich für den Arbeitnehmer der Vertragspartner geändert hat. Vor dem Betriebsübergang hatte er ein Rechtsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber begründet gehabt, nach dem Betriebsübergang tritt automatisch, ohne dass es irgendeiner Mitwirkungshandlung bedarf, der neue Arbeitgeber anstelle des alten in das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ein. Der neue Betriebsinhaber ist daher zur Fortführung einer bisher im Betrieb des alten Arbeitgebers geltenden Vergütungsordnung verpflichtet. Rechtliche Probleme können insoweit insbesondere

dann auftauchen, wenn zwei verschiedene kollektive Vergütungssysteme in Konkurrenz treten können oder sich die Tarifbindung ändert (vgl. z. B. BAG, NZA 2010, 404 und NZA 2011, 1239). Solche Rechtsfragen stellten sich im Streitfall bei dem Betriebsübergang des Fb. auf den Kläger nicht. Im Zuge des Betriebsübergangs hat sich auch nicht die Tätigkeit der Frau W. als Jugendscout geändert, sodass der Kläger unter Beteiligung der Beklagten eine neue Eingruppierungsentscheidung hätte treffen müssen. Der Kläger hatte daher keine Veranlassung, anlässlich des Betriebsübergangs eine neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen. Er hat sie nicht getroffen und musste deshalb die Beklagte in diesem Zusammenhang auch nicht beteiligen.

Die Mitarbeitervertretung kann im Streitfall auch nicht geltend machen, die frühere Eingruppierung der Frau W. sei fehlerhaft gewesen, da sie vom Fb. zunächst fehlerhaft eingruppiert worden war, weil sie wegen eines Einsatzes in einem "Fachdienst" in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23 hätte eingruppiert werden müssen. Zwar zeichnet sich der vorliegende Fall durch die Besonderheit aus, dass es nie eine Mitarbeitervertretung gegeben hat, die die frühere Eingruppierungsregelung kollektivrechtlich überprüft hat. Dies liegt aber nur daran, dass es beim Fb. keine MAV gegeben hatte. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz gibt der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Diese Regelungen billigen ihr aber kein Initiativrecht zu, um eine als fehlerhaft erkannte Eingruppierung nachträglich in einem Mitbestimmungsverfahren zu korrigieren (vgl. dazu Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rdnr. 80).

Da der Kläger vorliegend lediglich unter Anwendung der Zuordnungstabelle von der bestehenden Eingruppierungsregelung ausgegangen ist und insbesondere keine neue Eingruppierung in diesem Zusammenhang vorgenommen hat, bezog sich das Mitbeurteilungsrecht der Beklagten im Streitfall auch nur auf diese Maßnahme. Im Verhandlungstermin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wurde nochmals klargestellt, dass die Entgeltstufe 3 zweifelsfrei normgerecht ist.

Wegen der de facto bestehenden arbeitsvertraglichen Regelung über die Einreihung der Frau W. in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 war diese bei An-

wendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. Ausgehend hiervon hat der Kläger jedenfalls keine fehlerhafte Überleitung vorgenommen, sodass die vom Beklagten versagte Zustimmung gerichtlich zu ersetzen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um schwierige Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht mehr zuzulassen, nachdem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 31.08.2012 die Revision gegen das Urteil des erkennenden Gerichts vom 20.10.2011 - M 15/11 Lb - zurückgewiesen und damit die Rechtsauffassung, die auch vorliegend angewendet worden ist, bestätigt hat.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 07/12 Mz

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 5, des Mitarbeiters S. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, und des Mitarbeiters M. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von drei Sozialpädagogen in die Entgeltgruppe S 11 nebst Stufenzuordnung des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Die Mitarbeiter K. und M. waren seit dem Jahr 2003 und der Mitarbeiter S. seit dem Jahr 2006 beim Fb. e.V. beschäftigt gewesen. Das Fb. ist ein eingetragener Verein, stand unter der Trägerschaft der katholischen Kirche und unterhielt im Mainzer Raum eine Reihe von sozialpädagogischen Betreuungsangeboten. Beim Fb. gab es keine Mitarbeitervertretung. Die drei Mitarbeiter waren dort eingesetzt im Projekt "Jobfux". Nach § 2 ihres jeweiligen schriftlichen Dienstvertrages mit dem Fb. e. V. haben für das Dienstverhältnis die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung gegolten. Die früheren Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass die drei Mitarbeiter in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert sind und die auszuübende Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziff. 22 dieser Vergütungsgruppe entsprochen hat. Danach werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18. In der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18, bei der es sich um die Eingangs-Eingruppierung handelt, werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit "entsprechender Tätigkeit". Nach der damaligen Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 sind Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit "in Fachdiensten", frühestens jedoch nach zweijähriger Berufstätigkeit.

Das Fb. ist zum 01.01.2011 gem. § 613 a BGB im Wege des Betriebsübergangs auf den Kläger übergegangen. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung des Klägers hat hierbei nicht stattgefunden.

Als Jobfux begleiten sie sozialpädagogisch Schüler der 8. und 9. Klasse sowie ehemalige Schüler mit dem Ziel der nachhaltigen und langfristigen Integration in Erwerbsarbeit. Hinsichtlich der von ihnen auszuübenden Tätigkeit wird im Einzelnen auf die Stellenbeschreibung vom September 2010 (Blatt 7, 8 der Akte), die der Kläger als Anlage zur Klageschrift zur Akte gereicht hat, Bezug genommen.

Im Zuge der Überleitung sämtlicher Mitarbeiter von der alten Vergütungsordnung nach der Anlage 2 d der AVR in das Vergütungssystem nach Anlage 33 AVR beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung der drei Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe S 11. Diesem Begehren hat die Beklagte nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung die Mitarbeiter wie die anderen vom Fb. übernommenen Sozialpädagogen auch in der Vergangenheit falsch eingruppiert gewesen seien. Richtig sei daher eine Überleitung in die Entgeltgruppe S 12. Da auch eine sich anschließende Einigungsverhandlung zwischen den Prozessparteien ergebnislos verlaufen ist, hat die Beklagte mit Schreiben vom 17.08.2011 die begehrte Zustimmung in die Überleitung in die Entgeltgruppe S 11 endgültig verweigert. Mit der vorliegenden am 31.01.2012 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen.

Der Kläger ist der Auffassung, die drei Sozialpädagogen seien bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten, weil sie lediglich Tätigkeiten dieser Vergütungsgruppe verrichten. Die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 12 lägen nicht vor, da sie als Jobfux keine "schwierigen Tätigkeiten" im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziff. 1 wahrnehmen.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 5, des Mitarbeiters S. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, und des Mitarbeiters M. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die drei Mitarbeiter in der Vergangenheit fehlerhaft eingruppiert gewesen, da sie die damaligen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 erfüllt haben. Als in der Sozialarbeit eingesetzte Jobfüxe seien

sie in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Ziffer eingesetzt gewesen mit der Folge, dass sie nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IV a Ziff. 19 der damaligen Anlage 2 d hätten aufsteigen müssen. Die fehlerhafte Eingruppierung könne sie, die MAV, auch im vorliegenden Verfahren noch einwenden, weil sie – unstrittig – anlässlich des Betriebsübergangs vom Kläger nicht beteiligt worden sei. Wäre dies geschehen, hätte man schon damals die fehlerhafte Eingruppierung gerügt. Es habe früher eine Vereinbarung im Caritasverband des Bistums M. gegeben, dass alle Sozialarbeiter, die in der Fachberatung tätig seien, normgerecht bis zur Vergütungsgruppe IV a hätten aufsteigen können. Auch handele es sich beim Aufgabenfeld der drei Mitarbeiter als Jobfux um eine "schwierige Tätigkeit" im Sinne der neuen Entgeltgruppe S 12.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Überleitung der drei Mitarbeiter K., M. und S. war jeweils zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend nicht berechtigt war. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz liegt nicht vor, weil eine Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der drei Mitarbeiter anlässlich der Überleitung entbehrlich war. Auch stellt die rein mechanische Überleitung nicht die Einführung eines neuen Vergütungsschemas dar, bei der eine Neubewertung mit neuer rechtlicher Einstufung vorzunehmen gewesen wäre (BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47). Trotzdem ist die Überleitung, bei der auch das Stufensystem neu festzulegen ist, ein Akt der Umgruppierung/Eingruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (vgl. im einzelnen Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 31.08.2012 – M 08/12).

Wie sich im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 25.09.2012 als unstrittig herausgestellt hat, wurden die drei Mitarbeiter bei ihrer Einstellung im Fb. in ihrem Arbeitsvertrag jeweils eingruppiert nach der Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 der Anlage 2 d zu den Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Warum sie damals in diese Ziffer eingruppiert worden sind - ob vertraglich ausdrücklich so vereinbart oder unter bewusster oder fahrlässiger fehlerhafter rechtlicher Subsumtion - haben die Parteien nicht vorgetragen. Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass die drei Mitarbeiter bei Anwendung der damals gültigen Vergütungsordnung eigentlich in die Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23, aus der ein Aufstieg in die Vergütungsgruppe 4 a Ziff. 19 vorgesehen war, hätten eingruppiert werden sollen, weil sie als Jobfux in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Norm eingesetzt waren. Die Gründe hierfür bedürfen vorliegend jedoch keiner weitergehenden Untersuchung und Erläuterung, weil es vorliegend entscheidungserheblich hierauf nicht mehr ankommt.

Der Dienstgeber hat die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in dem Maße zu wahren, wie er selbst im Einzelfall eine Entscheidung trifft. Trifft der Dienstgeber im Einzelfall eine Entscheidung mit einem ganz beschränkten Umfang, dann kann sich folglich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auch nur auf

den Inhalt und die Grenzen dieser aktuellen Entscheidung beziehen. Die Mitarbeitervertretung hat darüber zu wachen, ob der Dienstgeber die konkret anstehende Entscheidung rechtsfehlerfrei trifft.

Eingruppierung im Sinne der MAVO ist ein feststehender Rechtsbegriff, wie er etwa auch in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendet wird. Eine Eingruppierung ist die rechtliche Beurteilung des Dienstgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Darunter versteht man die erstmalige Einordnung und unter Umgruppierung jede Änderung der bisherigen Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives betriebliches Entgeltschema. Eine Eingruppierung/Umgruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern reine Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach §§ 35, 33 MAVO Mainz besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der in der Dienststelle zu beachtenden Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z. B. BAG, NZA 2009, 450; BAG, NZA-RR 2012, 252, Urteil des erkennenden Gerichts vom 26.06.2012 – M 21/11 Tr).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Klage begründet. Der Dienstgeber hat mit der Überleitung der bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen keine erneute Bewertung der konkreten Tätigkeit der drei Mitarbeiter im Sinne einer neuen Eingruppierung vorgenommen. Insbesondere hat der Kläger keine erstmalige Einreihung oder eine Änderung der Zuordnung ihrer Tätigkeit in ein neues kollektives Entgeltschema unter Anstellung einer eigenständigen rechtlichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit vorgenommen. Er hat keine Bewertung von Faktoren, die für die Wertigkeit der Arbeitnehmertätigkeit von Bedeutung sind, angestellt, so dass es Aufgabe der Mitarbeitervertretung gewesen wäre, hier die richtige Rechtsanwendung in diesem Sinne zu kontrollieren. Der Dienstgeber war nur gehalten, aufgrund der Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz (diesen Termin hat keine der Parteien dem Gericht

mitgeteilt) in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tage des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz fortbesteht, die Mitarbeiter in ein fest vorgegebenes starres Gefüge überzuleiten. Ohne jegliche Möglichkeit der rechtlichen Bewertung der jeweiligen Position hatte der Dienstgeber lediglich schematisch ausgehend von der bestehenden Regelung die Eingruppierung anhand der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E richtig zuzuordnen. Da die drei Mitarbeiter bisher laut ihren Dienstverträgen mit dem alten Arbeitgeber in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 eingeordnet waren, waren sie bei Anwendung der Zuordnungstabelle unzweifelhaft in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. In die S 12 wären sie nur überzuleiten gewesen, wenn sie zuvor in der Entgeltgruppe 4 b Ziff. 23 eingruppiert gewesen wären. Dies war aber nach der klaren und eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung im Dienstvertrag gerade nicht der Fall.

Im Streitfalle spielt auch keine Rolle, dass die Beklagte anlässlich des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) zum 01.01.2011 nicht mitbestimmungsmäßig bezüglich der Eingruppierung beteiligt worden war, so dass nunmehr erstmals eine Mitarbeitervertretung auch die Möglichkeit hatte, eine Eingruppierungsentscheidung zu überprüfen. Unstreitig haben sowohl beim alten Arbeitgeber als auch beim neuen Dienstgeber die Bestimmungen der AVR Anwendung gefunden, da auch der Fb. e. V. unter Trägerschaft der katholischen Kirche im Bistum M. gestanden hat. Nach dem Betriebsübergang haben damit nach wie vor die identischen Vergütungsregelungen auf das Arbeitsverhältnis der drei Mitarbeiter mit dem Kläger Anwendung gefunden wie beim Fb. e. V.. Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB zeichnet sich dadurch aus, dass grundsätzlich unter unverändertem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der einzelnen gegenseitigen Arbeitsbedingungen lediglich insoweit eine Änderung eingetreten ist, als sich für den Arbeitnehmer der Vertragspartner geändert hat. Vor dem Betriebsübergang hatte er ein Rechtsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber begründet gehabt, nach dem Betriebsübergang tritt automatisch, ohne dass es irgendeiner Mitwirkungshandlung bedarf, der neue Arbeitgeber anstelle des alten in das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ein. Der neue Betriebsinhaber ist daher zur Fortführung einer bisher im Betrieb des alten Arbeitgebers geltenden Vergütungsordnung verpflichtet. Rechtliche Probleme können insoweit insbesondere

dann auftauchen, wenn zwei verschiedene kollektive Vergütungssysteme in Konkurrenz treten können oder sich die Tarifbindung ändert (vgl. z. B. BAG, NZA 2010, 404 und NZA 2011, 1239). Solche Rechtsfragen stellten sich im Streitfall bei dem Betriebsübergang des Fb. auf den Kläger nicht. Im Zuge des Betriebsübergangs hat sich auch nicht die Tätigkeit der drei Mitarbeiter als Jobfux geändert, sodass der Kläger unter Beteiligung der Beklagten eine neue Eingruppierungsentscheidung hätte treffen müssen. Der Kläger hatte daher keine Veranlassung, anlässlich des Betriebsübergangs eine neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen. Er hat sie nicht getroffen und musste deshalb die Beklagte in diesem Zusammenhang auch nicht beteiligen.

Die Mitarbeitervertretung kann im Streitfall auch nicht geltend machen, die frühere Eingruppierung der drei Mitarbeiter sei fehlerhaft gewesen, da sie vom Fb. zunächst fehlerhaft eingruppiert worden waren, weil sie wegen eines Einsatzes in einem "Fachdienst" in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23 hätte eingruppiert werden müssen. Zwar zeichnet sich der vorliegende Fall durch die Besonderheit aus, dass es nie eine Mitarbeitervertretung gegeben hat, die die frühere Eingruppierungsregelung kollektivrechtlich überprüft hat. Dies liegt aber nur daran, dass es beim Fb. keine MAV gegeben hatte. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 33 MAVO Mainz gibt der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Diese Regelungen billigen ihr aber kein Initiativrecht zu, um eine als fehlerhaft erkannte Eingruppierung nachträglich in einem Mitbestimmungsverfahren zu korrigieren (vgl. dazu Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rdnr. 80).

Da der Kläger vorliegend lediglich unter Anwendung der Zuordnungstabelle von der bestehenden Eingruppierungsregelung ausgegangen ist und insbesondere keine neue Eingruppierung in diesem Zusammenhang vorgenommen hat, bezog sich das Mitbeurteilungsrecht der Beklagten im Streitfall auch nur auf diese Maßnahme. Im Verhandlungstermin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wurde nochmals klargestellt, dass die jeweilige Entgeltstufe der drei Mitarbeiter (K. in Stufe 5 und M. und S. jeweils in Stufe 6) zweifelsfrei normgerecht ist.

Wegen der de facto bestehenden arbeitsvertraglichen Regelung über die Einreihung der drei Mitarbeiter in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 waren diese

bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. Ausgehend hiervon hat der Kläger jedenfalls keine fehlerhafte Überleitung vorgenommen, sodass die vom Beklagten versagte Zustimmung gerichtlich zu ersetzen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um schwierige Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht mehr zuzulassen, nachdem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 31.08.2012 die Revision gegen das Urteil des erkennenden Gerichts vom 20.10.2011 - M 15/11 Lb - zurückgewiesen und damit die Rechtsauffassung, die auch vorliegend angewendet worden ist, bestätigt hat.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/12 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiterin G. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 1, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin G..

Mit Schreiben vom 29.04.2011 beantragte der Dienstgeber bei der beklagten Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung von Frau G. zum 01.05.2011 unter Einreihung in die Entgeltgruppe S 11 der Anlage 33 zu den AVR. Die Beklagte stimmte der Einstellung, nicht jedoch der ins Auge gefassten Eingruppierung zu. Im weiteren Einigungsverfahren hat die Beklagte die Auffassung vertreten, Frau G. übe eine „schwierige Fachberatung“ im Sinne der Anmerkungen Nr. 11 Buchstabe f) zur Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 der Anlage 33 Anhang B der AVR aus.

Frau G. verfügt über einen Hochschulabschluss im Bereich Internationale Beziehungen (Bachelor), im Bereich Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Sozialpädagogik (Master) und befindet sich zudem in einer Ausbildung zur Kinder- und Jugendpsychotherapeutin.

Frau G. arbeitet im Caritaszentrum St. N. vorwiegend in der Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen. Zur Stützung seines Zustimmungsersetzungsantrages hat der Kläger auf die mit Schriftsatz vom 20.07.2012 zur Akte gereichte Stellenbeschreibung vom 11.10.2011 (Blatt 76 der Akte) Bezug genommen.

Der Kläger ist der Auffassung, Frau G. nehme die üblichen Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin in der zu verrichtenden Funktion wahr, so dass auch ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 vorzunehmen sei.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin G., geb. am , in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung über Frau G. eine „schwierige Fachberatung“ aus, so dass die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 vorgenommen werden müsse. Dies sei daraus herzuleiten, dass die Mitarbeiterin in verschiedenen Tätigkeitsfeldern eingesetzt sei mit jeweils komplexen familiären Situationen. Darüber hinaus sei die vom Kläger erstellte und vorgelegte Stellenbeschreibung unvollständig und nicht aussagekräftig bezüglich der einzelnen dort genannten Tätigkeiten. Die Beratung durch Frau G. erfolge vornehmlich in Familien, die dem Beratungszentrum der Caritas vom Jugendamt vermittelt worden seien. Bei diesen Familien seien die Problemlagen so groß, dass das Jugendamt eine qualifizierte Beratung und Begleitung für notwendig halte. Zum Teil lägen sogenannte „Mehrproblemfamilien“ vor, bei denen psychische, insbesondere Suchterkrankungen, Vernachlässigung, Gewalt- und Misshandlungen, aber auch sexueller Missbrauch gehäuft vorkämen. Ein weiterer Schwerpunkt bilde die Diagnostik und Therapie mit Kindern und Jugendlichen sowie die dazu gehörende Elternarbeit. Hierfür sei eine spezielle Zusatzausbildung zur analytischen Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutin, über die Frau G. als Einzige im Caritasberatungszentrum verfüge, erforderlich. Im Einzelnen wird hierzu auf den Inhalt des Schriftsatzes der Beklagten vom 19.09.2012 Bezug genommen.

Der Kläger hat bestritten, dass Frau G. psychotherapeutische Therapien anwenden könne und dürfe. Dies sei allein schon deshalb ausgeschlossen, weil ihr hierfür jegliche Kompetenz fehle. Im Rahmen ihrer derzeitigen Ausbildung habe sie von ihm, dem Kläger, die Zustimmung erhalten, für einzelne Studienprojekte entsprechende Supervisionen durchzuführen. Diese seien im Rahmen ihres Studiums erforderlich, gehörten aber nicht zu ihren vertraglichen Tätigkeiten im Beratungszentrum.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m.

§ 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin G. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin G. ist im Streitfalle jedoch zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren nicht berechtigt war.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in der Entgeltgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das quali-

fizierte Merkmal erforderlich, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Entgeltgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Hochziffer 11 der Entgeltgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen ist in den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht enthalten. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der Frau G. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Frau G. wird als diplomierte Sozialpädagogin in der Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen eingesetzt. Diese Tätigkeiten bewegen sich im allgemeinen Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang, so dass für die Beurteilung

der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichtet unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in der Hochziffer 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel besonders markante Störungen im Sozialverhalten, wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, so dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem abgegrenzten Heimbereich deshalb gerade durch das Zusammentreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die Störungen sind so tiefgehend bzw. vielschichtig, dass die Personen gerade in einem Heim untergebracht werden müssen. Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteil werden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit.

Eine wertende Betrachtung der Tätigkeit der Frau G. im Rahmen der von ihr zu verrichtenden Beratungstätigkeit lässt keinen Schluss zu, dass diese Tätigkeiten über

das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinaus gehen, dass die an sie gestellten Anforderungen mit den in der Hochziffer 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt werden können. Die vom Kläger vorgelegte Stellenbeschreibung der Tätigkeit von Frau G. vom 11.10.2011 (Blatt 76 der Akte) spricht gegen eine besondere Heraushebung der Aufgaben einer diplomierten Sozialpädagogin. Die dort nur allgemein umschriebenen Aufgaben lassen den von der Beklagten gezogenen Rechtsschluss auf das Vorliegen von „schwierigen“ Tätigkeiten nicht zu. Eine sozialpädagogische Beratung von Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen sind typische Erscheinungsformen und erforderliche Tätigkeiten, die von einer beratenden Sozialpädagogin zu bewältigen sind.

Selbst wenn man die von der Beklagten kurzfristig vor dem Verhandlungstermin vorgetragene konkrete Umschreibung der Tätigkeiten von Frau G. näher beleuchtet, können keine qualifizierten sozialpädagogischen Aufgaben bejaht werden. Sozialpädagogen haben es in aller Regel mit Problemfamilien und dort auftauchenden vielschichtigen Problemen zu tun. Eine intakte Familienstruktur benötigt in aller Regel keinen Sozialarbeiter, sondern löst ihre mehr oder weniger großen Alltagsprobleme familienintern. Ein Sozialpädagoge hat in der Regel erst dann einzugreifen, wenn in den Familien psychische insbesondere Suchterkrankungen vorliegen; Vernachlässigung von einzelnen Personen, Gewalt- und Misshandlungen bis hin zu sexuellem Missbrauch sind hierbei typische Erscheinungsformen. Erst die Existenz und Beherrschung des Umgangs mit solchen Problemlagen macht die Hinzuziehung gerade eines Sozialarbeiters erforderlich.

Eine andere und höherwertige Kategorie ist die Therapieung mittels psychotherapeutischer Maßnahmen. Hier läge zudem ein anderer Arbeitsvorgang vor. Zwar hat die Beklagte allgemein behauptet, Frau G. übe auch diese Tätigkeiten aus. Dies wurde aber seitens des Klägers qualifiziert bestritten. Lediglich im Rahmen ihres entsprechenden Studiums führe Frau G. entsprechende Supervisionen durch. Er, der Kläger, habe der Mitarbeiterin ausdrücklich erlaubt, diese praktischen Studienaufgaben in den Räumen des Beratungszentrums vornehmen zu dürfen. Da zwischen den Parteien zudem unstrittig ist, dass Frau G. gerade (noch) keine ausgebildete Kinder- und Jugendpsychotherapeutin ist, sondern erst ein entsprechendes Studium durchführt, ist dieser Sachvortrag der Beklagten nicht konkret genug und

damit prozessual untauglich. Zudem ist nicht erkennbar, woher eine Studentin bereits die Approbation erhalten haben soll, solche Leistungen erbringen zu dürfen. Jedenfalls – und dies allein ist maßgeblich – werden solche Leistungen von der Mitarbeiterin aufgrund ihrer Stellenbeschreibung nicht gefordert. Aus diesen Gründen ist auch das konkrete Tätigkeitsbeispiel einer „schwierigen Fachberatung“ im Sinne der Hochziffer 11 Buchstabe f) insoweit nicht erfüllt (vgl. im Übrigen das zwischen den Parteien ergangene Urteil vom 21.08.2012 – M 12/12 Mz).

Da die gesamten von Frau G. auszuführenden Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellen, kommt es nicht darauf an, ob innerhalb des Arbeitsvorgangs die qualifizierenden Tätigkeiten mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit gegeben sind (BAG 4 AZR 5/9).

Soweit die Beklagte anführt, nach der früheren Vergütungsordnung hätten im gesamten Caritasbereich der Diözese M. sämtliche Sozialarbeiter im Wege des Bewährungsaufstiegs in zwei höhere Vergütungsgruppen aufsteigen können, so fehlt dieser Weg in der jetzt gültigen Vergütungsordnung. Einen Bewährungsaufstieg gibt es nicht mehr. Die frühere Regelung wollte der Normgeber erkennbar gerade nicht mehr beibehalten, weil sie im Bereich der Sozialarbeiter ohnehin zu Besserstellungen gegenüber dem staatlichen Bereich geführte hatte.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrnehmung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um komplizierte Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/12 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiter P. und F. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von zwei Sozialpädagogen in die Entgeltgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Frau F. und Herr P. sind seit dem Jahre 2001 beim Fb. e.V. beschäftigt gewesen. Das Fb. ist ein eingetragener Verein, stand unter der Trägerschaft der katholischen Kirche und unterhielt im Mainzer Raum eine Reihe von sozialpädagogischen Betreuungsangeboten. Beim Fb. gab es keine Mitarbeitervertretung. Beide Mitarbeiter waren dort jedenfalls zuletzt eingesetzt im Projekt "Kompetenzagentur - Prävention". Nach § 2 ihres schriftlichen Dienstvertrages mit dem Fb. haben für das Dienstverhältnis die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung gegolten. Die früheren Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass sie in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert ist und die ausübende Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziff. 22 dieser Vergütungsgruppe entsprochen hat. Danach werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18. In der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18, bei der es sich um die Eingangs-Eingruppierung handelt, werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit "entsprechender Tätigkeit". Nach der damaligen Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 sind Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit "in Fachdiensten", frühestens jedoch nach zweijähriger Berufstätigkeit.

Das Fb. ist zum 01.01.2011 gem. § 613 a BGB im Wege des Betriebsübergangs auf den Kläger übergegangen. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung des Klägers hat hierbei nicht stattgefunden.

In der Kompetenzagentur beraten und begleiten sie sozial benachteiligte Jugendliche und junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Im Zuge der Überleitung sämtlicher Mitarbeiter von der alten Vergütungsordnung nach der Anlage 2 d der AVR in das Vergütungssystem nach Anlage 33 AVR beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe S 11, Herr P. in die Stufe 6 und Frau F. in die Stufe 5. Diesem Begehren hat die Beklagte nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung die beiden Mitarbeiter wie die anderen vom Fb. übernommenen Mitarbeiter auch in der Vergangenheit falsch eingruppiert gewesen seien. Richtig sei daher eine Überleitung in die Entgeltgruppe S 12. Da auch eine sich anschließende Einigungsverhandlung zwischen den Prozessparteien ergebnislos verlaufen ist, hat die Beklagte mit Schreiben vom 18.07.2011 die begehrte Zustimmung in die Überleitung in die Entgeltgruppe S 11 endgültig verweigert. Mit der vorliegenden am 31.01.2012 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen.

Der Kläger ist der Auffassung, die beiden Mitarbeiter seien bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten, weil sie lediglich Tätigkeiten dieser Vergütungsgruppe verrichten. Die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 12 lägen nicht vor, da sie keine "schwierigen Tätigkeiten" im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziff. 1 wahrnehmen.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 18.07.2011 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters P. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 6 und der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 5 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die beiden Mitarbeiter in der Vergangenheit fehlerhaft eingruppiert gewesen, da sie die damaligen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 erfüllt haben. Als in der Sozialarbeit eingesetzte Kräfte in der Kompetenzagentur – Prävention seien die beiden Mitarbeiter in einem "Fachdienst"

im Sinne dieser Ziffer eingesetzt gewesen mit der Folge, dass sie nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IV a Ziff. 19 der damaligen Anlage 2 d hätten aufsteigen müssen. Die fehlerhafte Eingruppierung könne sie, die MAV, auch im vorliegenden Verfahren noch einwenden, weil sie – unstreitig – anlässlich des Betriebsübergangs vom Kläger nicht beteiligt worden sei. Wäre dies geschehen, hätte man schon damals die fehlerhafte Eingruppierung gerügt. Es habe früher eine Vereinbarung im Caritasverband des Bistums M. gegeben, dass alle Sozialarbeiter, die in der Fachberatung tätig seien, normgerecht bis zur Vergütungsgruppe IV a hätten aufsteigen können. Auch handele es sich beim Aufgabenfeld der beiden Mitarbeiter in der Kompetenzagentur um eine "schwierige Tätigkeit" im Sinne der neuen Entgeltgruppe S 12.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Überleitung der beiden Mitarbeiter P. und F. ist zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung

der Beklagten vorliegend nicht berechtigt war. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz liegt nicht vor, weil eine Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der Mitarbeiterin anlässlich der Überleitung entbehrlich war. Auch stellt die rein mechanische Überleitung nicht die Einführung eines neuen Vergütungsschemas dar, bei der eine Neubewertung mit neuer rechtlicher Einstufung vorzunehmen gewesen wäre (BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47). Trotzdem ist die Überleitung, bei der auch das Stufensystem neu festzulegen ist, ein Akt der Umgruppierung/Eingruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (vgl. im einzelnen Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 31.08.2012 – M 08/12).

Wie sich im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 25.09.2012 als unstreitig herausgestellt hat, wurden die beiden Mitarbeiter bei ihrer Einstellung im Fb. in ihrem Arbeitsvertrag jeweils eingruppiert nach der Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 der Anlage 2 d zu den Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Warum sie damals in diese Ziffer eingruppiert worden sind - ob vertraglich ausdrücklich so vereinbart oder unter bewusster oder fahrlässiger fehlerhafter rechtlicher Subsumtion - haben die Parteien nicht vorgetragen. Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass die beiden Mitarbeiter bei Anwendung der damals gültigen Vergütungsordnung eigentlich in die Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23, aus der ein Aufstieg in die Vergütungsgruppe 4 a Ziff. 19 vorgesehen war, hätten eingruppiert werden sollen, weil sie in der Kompetenzagentur - Prävention in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Norm eingesetzt waren. Die Gründe hierfür bedürfen vorliegend jedoch keiner weitergehenden Untersuchung und Erläuterung, weil es vorliegend entscheidungserheblich hierauf nicht mehr ankommt.

Der Dienstgeber hat die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in dem Maße zu wahren, wie er selbst im Einzelfall eine Entscheidung trifft. Trifft der Dienstgeber im Einzelfall eine Entscheidung mit einem ganz beschränkten Umfang, dann kann sich folglich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auch nur auf den Inhalt und die Grenzen dieser aktuellen Entscheidung beziehen. Die Mitarbeitervertretung hat darüber zu wachen, ob der Dienstgeber die konkret anstehende Entscheidung rechtsfehlerfrei trifft.

Eingruppierung im Sinne der MAVO ist ein feststehender Rechtsbegriff, wie er etwa auch in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendet wird. Eine Eingruppierung ist die rechtliche Beurteilung des Dienstgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Darunter versteht man die erstmalige Einordnung und unter Umgruppierung jede Änderung der bisherigen Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives betriebliches Entgeltschema. Eine Eingruppierung/Umgruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern reine Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach §§ 35, 33 MAVO Mainz besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der in der Dienststelle zu beachtenden Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z. B. BAG, NZA 2009, 450; BAG, NZA-RR 2012, 252, Urteil des erkennenden Gerichts vom 26.06.2012 – M 21/11 Tr).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Klage begründet. Der Dienstgeber hat mit der Überleitung der bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen keine erneute Bewertung der konkreten Tätigkeit der beiden Mitarbeiter P. und F. im Sinne einer neuen Eingruppierung vorgenommen. Insbesondere hat der Kläger keine erstmalige Einreihung oder eine Änderung der Zuordnung ihrer Tätigkeit in ein neues kollektives Entgeltschema unter Anstellung einer eigenständigen rechtlichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit vorgenommen. Er hat keine Bewertung von Faktoren, die für die Wertigkeit der Arbeitnehmertätigkeit von Bedeutung sind, angestellt, so dass es Aufgabe der Mitarbeitervertretung gewesen wäre, hier die richtige Rechtsanwendung in diesem Sinne zu kontrollieren. Der Dienstgeber war nur gehalten, aufgrund der Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz (diesen Termin hat keine der Parteien dem Gericht mitgeteilt) in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tage des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz fortbesteht, die Mitarbeiter in ein fest vorgegebenes starres Gefüge über-

zuleiten. Ohne jegliche Möglichkeit der rechtlichen Bewertung der jeweiligen Position hatte der Dienstgeber lediglich schematisch ausgehend von der bestehenden Regelung die Eingruppierung anhand der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E richtig zuzuordnen. Da beide Mitarbeiter bisher laut ihren Dienstverträgen mit dem alten Arbeitgeber in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 eingeordnet waren, waren sie bei Anwendung der Zuordnungstabelle unzweifelhaft in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. In die S 12 wären sie nur überzuleiten gewesen, wenn sie zuvor in der Entgeltgruppe 4 b Ziff. 23 eingruppiert gewesen wäre. Dies war aber nach der klaren und eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung im jeweiligen Dienstvertrag gerade nicht der Fall.

Im Streitfalle spielt auch keine Rolle, dass die Beklagte anlässlich des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) zum 01.01.2011 nicht mitbestimmungsmäßig bezüglich der Eingruppierung beteiligt worden war, so dass nunmehr erstmals eine Mitarbeitervertretung auch die Möglichkeit hatte, eine Eingruppierungsentscheidung zu überprüfen. Unstreitig haben sowohl beim alten Arbeitgeber als auch beim neuen Dienstgeber die Bestimmungen der AVR Anwendung gefunden, da auch der Fb. e. V. unter Trägerschaft der katholischen Kirche im Bistum M. gestanden hat. Nach dem Betriebsübergang haben damit nach wie vor die identischen Vergütungsregelungen auf das Arbeitsverhältnis der beiden Mitarbeiter mit dem Kläger Anwendung gefunden wie beim Fb. e. V.. Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB zeichnet sich dadurch aus, dass grundsätzlich unter unverändertem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der einzelnen gegenseitigen Arbeitsbedingungen lediglich insoweit eine Änderung eingetreten ist, als sich für den Arbeitnehmer der Vertragspartner geändert hat. Vor dem Betriebsübergang hatten sie ein Rechtsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber begründet gehabt, nach dem Betriebsübergang tritt automatisch, ohne dass es irgendeiner Mitwirkungshandlung bedarf, der neue Arbeitgeber anstelle des alten in das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ein. Der neue Betriebsinhaber ist daher zur Fortführung einer bisher im Betrieb des alten Arbeitgebers geltenden Vergütungsordnung verpflichtet. Rechtliche Probleme können insoweit insbesondere dann auftauchen, wenn zwei verschiedene kollektive Vergütungssysteme in Konkurrenz treten können oder sich die Tarifbindung ändert (vgl. z. B. BAG, NZA 2010, 404 und NZA 2011, 1239). Solche Rechtsfragen stellten sich im Streit-

falle bei dem Betriebsübergang des Fb. auf den Kläger nicht. Im Zuge des Betriebsübergangs hat sich auch nicht die Tätigkeit der beiden Mitarbeiter in der Kompetenzagentur - Prävention geändert, sodass der Kläger unter Beteiligung der Beklagten eine neue Eingruppierungsentscheidung hätte treffen müssen. Der Kläger hatte daher keine Veranlassung, anlässlich des Betriebsübergangs eine neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen. Er hat sie nicht getroffen und musste deshalb die Beklagte in diesem Zusammenhang auch nicht beteiligen.

Die Mitarbeitervertretung kann im Streitfall auch nicht geltend machen, die frühere Eingruppierung der beiden Mitarbeiter sei fehlerhaft gewesen, da sie vom Fb. zunächst fehlerhaft eingruppiert worden war, weil sie wegen eines Einsatzes in einem "Fachdienst" in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23 hätte eingruppiert werden müssen. Zwar zeichnet sich der vorliegende Fall durch die Besonderheit aus, dass es nie eine Mitarbeitervertretung gegeben hat, die die frühere Eingruppierungsregelung kollektivrechtlich überprüft hat. Dies liegt aber nur daran, dass es beim Fb. keine MAV gegeben hatte. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz gibt der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Diese Regelungen billigen ihr aber kein Initiativrecht zu, um eine als fehlerhaft erkannte Eingruppierung nachträglich in einem Mitbestimmungsverfahren zu korrigieren (vgl. dazu Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rdnr. 80).

Da der Kläger vorliegend lediglich unter Anwendung der Zuordnungstabelle von der bestehenden Eingruppierungsregelung ausgegangen ist und insbesondere keine neue Eingruppierung in diesem Zusammenhang vorgenommen hat, bezog sich das Mitbeurteilungsrecht der Beklagten im Streitfall auch nur auf diese Maßnahme. Im Verhandlungstermin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wurde nochmals klargestellt, dass die Entgeltstufen 6 bei Herrn P. bzw. 5 bei Frau F. zweifelsfrei normgerecht sind.

Wegen der de facto bestehenden arbeitsvertraglichen Regelung über die Einreihung der beiden Mitarbeiter in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 waren diese bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. Ausgehend hiervon hat der Kläger jedenfalls keine fehlerhafte Überleitung

vorgenommen, sodass die vom Beklagten versagte Zustimmung gerichtlich zu ersetzen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um schwierige Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht mehr zuzulassen, nachdem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 31.08.2012 die Revision gegen das Urteil des erkennenden Gerichts vom 20.10.2011 - M 15/11 Lb- zurückgewiesen und damit die Rechtsauffassung, die auch vorliegend angewendet worden ist, bestätigt hat.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.09.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 11/12 Mz**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

-Kläger-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und Dr. L. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des vom Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F..

Frau F. verfügt über einen Berufsabschluss als Diplom-Sozialpädagogin und ist beim Kläger seit dem 01.08.2009 in ihrem Beruf in der Funktion als „Alltagsloste“ beschäftigt. Bei ihrer Einstellung hörte der Dienstgeber die beklagte MAV zur beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung an. Im Rahmen der vorgesehenen Eingruppierung hat der Kläger damals u. a. angegeben:

*„... Vergütungsgruppe 5 b der Anlage 2d der AVR, Ziffer 18
Bewährungsaufstieg: nach 4 b, Ziffer 22 zu 01.08.2010 (ein Jahr vorgezogen)“*

Unter der entsprechenden Rubrik zur Stellungnahme zu diesen Maßnahmen hat die Beklagte die Rubrik angekreuzt:

„Die MAV stimmt der beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung zu“.

Handschriftlich ergänzend findet sich dann der Zusatz:

„Eingruppierung unter Vorbehalt, Bewährungsaufstieg ist strittig“.

Der Kläger hat den Bewährungsaufstieg nach einem Jahr vorgezogen, ohne die MAV nach den Bestimmungen der MAVO nochmals beteiligt zu haben.

Anlässlich der Überleitung nach der Anlage 33 zu den AVR von den früheren Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen hat der Dienstgeber die Zustimmung der MAV in die Überleitung in die neue Entgeltgruppe S 11 beantragt. Mit Schreiben vom 28.06.2011 verweigerte die Beklagte ihre Zustimmung zur Überleitung mit der Begründung, Frau F. übe eine schwierige Fachberatung im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Nr. 1 Anmerkung 11 f aus. Zudem habe sie bisher als

Sozialpädagogin in einem sozialpädagogischen Fachdienst gearbeitet, so dass ihre bisherige Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 fehlerhaft gewesen sei.

Nachdem auch eine Einigungsverhandlung zwischen den Parteien ergebnislos verlaufen war, hat die Beklagte mit Schreiben vom 17.08.2011 ihre Zustimmung zur Überleitung endgültig verweigert.

In ihrer Funktion als Alltagslotse hatte Frau F. zunächst die sozialpädagogischen Aufgaben zu erledigen:

- Qualifizierung von Ehrenamtlichen,
- Unterstützung von Migranten in multiplen Problemlagen im Alltag und bei Ämterkontakten,
- Arbeit mit Migranten im Stadtteil M.-W..

Mittlerweile steht Frau F. nach wie vor in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis beim Kläger. Für den Kläger arbeitet sie aber nur noch mit 50 % ihrer Arbeitszeit in der Arbeit mit Migranten in M.-W.. Hinsichtlich des restlichen Arbeitszeitanteils ist sie außerhalb der Caritas mit sozialpädagogischen Tätigkeiten bei einem Externen eingesetzt, der allerdings auch unter der Trägerschaft der katholischen Kirche steht.

Der Kläger trägt vor:

Die MAV verweigere zu Unrecht ihre Zustimmung zur beabsichtigten Überleitung, da Frau F. nicht die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 12 erfülle. Wie bereits anlässlich der Neueinstellung von Frau F. der Beklagten mitgeteilt, sei diese im Wege eines vorgezogenen Bewährungsaufstiegs bereits nach einem Jahr in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 höhergruppiert worden. Ob damals auch die Nr. 23 korrekt gewesen wäre, spiele nunmehr keine Rolle mehr, weil die Beklagte ordnungsgemäß beteiligt gewesen sei und der beabsichtigten Eingruppierung auch zugestimmt habe. Unter Vorbehalt hätte die Beklagte dem Bewährungsaufstieg nicht zustimmen können; es sei unklar, was damit gemeint gewesen sei. Auch sei eine Zustimmung unter Vorbehalt rechtlich nicht möglich. Frau F. erfülle derzeit die Voraussetzungen für eine Überleitung in die Entgeltgruppe S 11.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Es stimme nicht, dass sie einer Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs in die damalige Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 zugestimmt habe. Im Anhörungsschreiben vom 16.07.2009 habe sie der angegebenen Vergütungsgruppe für Frau F. als Dienstanfängerin zugestimmt, weil die Eingangseingruppierung damals zutreffend gewesen sei. Entgegen den üblichen Gepflogenheiten sei sie dann ein Jahr später zur Höhergruppierung der Frau F. nicht mehr angehört worden. Bereits im Anhörungsschreiben habe sie jedoch, weil schon damals die spätere Höhergruppierung angesprochen gewesen sei, darauf hingewiesen, dass sie dem Bewährungsaufstieg nur unter Vorbehalt zustimmen könne. Der Kläger habe somit im Anhörungsschreiben zwei Eingruppierungsmodalitäten genannt, die erste sei richtig und die zweite falsch gewesen.

Da Frau F. beim Kläger nur noch zu 50 % ihrer Gesamttätigkeit als Sozialpädagogin eingesetzt sei und Arbeiten mit Migranten im Stadtteil M.-W. verrichte, könne sie, die Beklagte, nunmehr geltend machen, dass Frau F. in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 23 der damals gültigen Vergütungsordnung hätte aufsteigen müssen. Die Tätigkeit mit Migranten erfülle das Tätigkeitsmerkmal eines Fachdienstes im Sinne der Vergütungsgruppe 4 b Nr. 23.

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 waren, sowie auf die zur Sitzungsniederschrift getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (im Folgenden: MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen.

Unter einer Eingruppierung in den aufgezeigten Vorschriften fällt auch die Frage der Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlagen 30 bis 33 AVR, weil es sich hierbei nicht nur um eine Umgruppierung, sondern auch um eine Zuordnung der richtigen Stufen handelt (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 31.08.2012 – M 08/12).

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend auch aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ihre Zustimmung verweigert, indem sie geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Entgeltgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 12 erfüllten. Schon in ihrer endgültigen Zustimmungsverweigerung hat die Beklagte u. a. auch darauf hingewiesen, dass Frau F. bislang falsch in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 eingruppiert gewesen sei.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin F. ist nicht zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend berechtigt war. Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in der Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach der Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tä-

tigkeiten entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitliche mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtete sich vor der Überleitung nach der Anlage 2 d der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Diese Anlage war gültig bis zum 31.03.2011 und wurde durch die neue Anlage 33 im Bereich RK Mitte ab dem 01.04.2011 abgelöst. Da sich diese neue Vergütungsregelung zum Teil wesentlich von der alten unterscheidet, ordnet der Anhang D der Anlage 33 an, dass und wie die Arbeitsverhältnisse der betreffenden Mitarbeiter in die neue Entgeltregelung überzuleiten sind. Die konkrete Überleitung ist in dem Anhang E der Anlage 33 (Zuordnungstabelle) geregelt. Diese Zuordnungstabelle sieht u. a. – soweit für den vorliegenden Fall interessierend – vor, dass Mitarbeiter, die bisher in der Vergütungsgruppe 5 b mit Aufstieg nach 4 b plus Vergütungsgruppenzulage eingruppiert waren, in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten sind. Mitarbeiter, die bisher in der Vergütungsgruppe 4 b waren, und der Aufstieg nach der Vergütungsgruppe 4 a möglich war, werden in die Entgeltgruppe S 12 übergeleitet. Wann dies der Fall ist, bestimmen sechs enumerativ aufgeführte Ziffern der bisherigen Vergütungsgruppe 4 b. U. a. zählt dazu auch die Ziffer 23 der bisherigen Vergütungsgruppe 4 b. Aus der Ziffer 22 der bisherigen Vergütungsgruppe 4 b war der Aufstieg nach der Vergütungsgruppe 4 a nicht möglich, so dass insoweit das Arbeitsverhältnis der Frau F. in die Entgeltgruppe S 11 hätte übergeleitet werden müssen. Da der Sinn und Zweck der Überleitung lediglich darin besteht, eine neue Entgeltgruppe zuzuweisen, ohne grundsätzlich eine neue Eingruppierungsentscheidung verbunden mit einer rechtlichen Bewertung der Arbeitstätigkeit vorzunehmen, wird in der Regel eine bloß mechanische Überleitung in Betracht kommen. Dies war z. B. unzweifelhaft in der Entscheidung des erkennenden Gerichts vom 26.06.2012 – M 21/11 Tr – der Fall. Hat eine Mitarbeitervertretung einer früheren Eingruppierung – sei dies rechtlich zutreffend oder fehlerhaft gewesen – zugestimmt, dann ist sie an diese Entscheidung auch anlässlich der Überleitung gebunden und kann nunmehr nicht mehr geltend machen, ihre frühere Rechtseinschätzung sei fehlerhaft gewesen. Eine solche Zustimmung hatte die Beklagte im vorliegenden Verfahren aber gerade nicht erteilt gehabt; gerade das Gegenteil war der Fall.

Der Kläger hat die Beklagte anlässlich der Neueinstellung von Frau F. als Diplom-Sozialarbeiterin mit Schreiben vom 16.07.2009 angehört. Darin hat der Kläger zutreffend angegeben, dass Frau F. als Dienstanfängerin in die damalige Vergütungsgruppe 5 b Nr. 18 eingruppiert ist. Die Vergütungsgruppe 5 b hat damals lediglich eine Ziffer zur Regelung der Eingruppierung von Diplom-Sozialarbeitern enthalten, dies war die Ziffer 18. Zutreffend hat daher die Beklagte in ihrem Antwortschreiben auch dieser beabsichtigten Eingruppierung zugestimmt, weil eine andere Entscheidung für eine Dienstanfängerin überhaupt nicht hätte in Frage kommen können. Dann hat der Kläger damals darauf hingewiesen gehabt, er beabsichtige, den Bewährungsaufstieg vorzeitig schon nach einem Jahr vorzuziehen und Frau F. dann in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 einzuordnen. Dies ist auch schon nach einem Jahr am 01.08.2010 geschehen, weil sowohl die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 als auch die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 23 jeweils eine zweijährige Bewährungszeit als Sozialpädagoge vorsehen. Einer späteren Eingruppierung in die Ziffer 22 der Vergütungsgruppe 4 b hat die Beklagte im Streitfalle aber nie zugestimmt. Frau F. wurde als Diplom-Sozialpädagogin nicht im Rahmen einer Gruppentätigkeit, sondern als Einzelperson agierende Sozialpädagogin eingesetzt mit den Tätigkeiten: Qualifizierung von Ehrenamtlichen, Unterstützung von Migranten in multiplen Problemlagen im Alltag und bei Ämterkontakten und Arbeit mit Migranten im Ortsteil M.-W.. Schon bei ihrer Einstellung stellte sich ernsthaft die Frage, ob nicht nur die Ziffer 22, sondern auch die Voraussetzungen der Ziffer 23 von der Vergütungsgruppe 4 b zukünftig erfüllt werden. Beide Ziffern unterscheiden sich danach, dass nach der damaligen Ziffer 23 Sozialarbeiter eingruppiert sind, die ihre Tätigkeit in „Fachdiensten“ verrichten. Diese Vergütungsgruppe hat den Aufstieg in die Vergütungsgruppe 4 a Nr. 19 nach weiteren vier Jahren vorgesehen. Diese maßgebliche Problemstellung hat bei der Beteiligung die Beklagte schon gesehen gehabt, denn in ihrer Stellungnahme hat sie neben der Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung und der aktuell richtigen Eingruppierung angegeben „Eingruppierung unter Vorbehalt, Bewährungsaufstieg ist strittig“. Damit hat die Beklagte auch die Frage des Bewährungsaufstieges ganz genau thematisiert. Bei der Auslegung der wechselseitigen Erklärungen ist zu beachten, dass der Kläger schon in dem Anhörungsschreiben zur Ersteinstellung den „Bewährungs“-Aufstieg, der nach den gesetzlichen Bestimmungen erst nach zwei Jahren möglich war, positiv angesprochen hat.

Zu diesem Zeitpunkt konnte der Kläger bei ernsthaftem Verständnis seines Begehrens überhaupt noch nicht beurteilen, ob sich Frau F. im sich anschließenden Arbeitsverhältnis auch tatsächlich bewähren werde. Dies hat der Kläger aber in Kauf genommen. Jedenfalls hat der Kläger nach Ablauf des Jahres sehenden Auges, dass der Bewährungsaufstieg zwischen den Parteien gerade strittig ist, nach seinem Vorbringen Frau F. auch „höhergruppiert“ in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 22 ohne die MAV nochmals zu beteiligen. Eine solche Beteiligung wäre gerade im Streitfall erforderlich gewesen. Für die Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Ein-(Um-)Gruppierung vorliegt, kommt es nicht nur auf die Bezeichnung der einzelnen Stufen und Kriterien des Vergütungsschemas an. Nicht nur die Zuordnung zu ausdrücklich zu bezeichneten Entgeltgruppen kann eine Umgruppierung sein, sondern etwa auch die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine höhere Leistung erfüllt, die nach dem Entgeltschema zu einer höheren Einreihung führt und wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist (vgl. Fitting u.a., BetrVG, 26. Aufl., § 99 Rz 79 a-c). Auch hat die Beklagte vorliegend unbestritten vorgetragen, dass sie in der Vergangenheit stets beim Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs vom Kläger beteiligt worden war. Die Problematik der erforderlichen Beteiligung der Beklagten muss dem Kläger daher bei der vorzeitigen Höhergruppierung der Frau F. bekannt gewesen sein. Wenn der Kläger die Beteiligung der Beklagten dann mitbestimmungswidrig unterlassen hat, kann er sich nunmehr bei der Überleitung auch nicht darauf berufen, der damalige Vorbehalt der Beklagten sei nicht ausreichend oder unklar gewesen. Letzteres ist zudem unzutreffend. Der Wortlaut des „Vorbehalts“ ist klar und eindeutig; die Beklagte sieht den Bewährungsaufstieg als strittig an. Damit musste der Kläger auch erkennen, dass er vor Vollziehung des Bewährungsaufstiegs die Beklagte nochmals hätte beteiligen müssen, damit diese ihre Rechtsauffassung notfalls gerichtlich klären lassen konnte.

Hätte die Beteiligung stattgefunden, dann wäre schon vor der Überleitung die Einreihung der Frau F. in die Vergütungsgruppe 4 b Nr. 23 die allein richtige Entscheidung gewesen, mit der Folge, dass sie später in die Vergütungsgruppe 4 a hätte aufrücken können, so dass Frau F. in die Entgeltgruppe S 12 hätte übergeleitet werden müssen.

Die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe 4 b Nr. 23 sind bei Frau F. erfüllt. Nach Anlage 2 d der früheren Vergütungsordnung sind Sozialpädagogen „in Fachdiensten“ in den ersten zwei Jahren nach der staatlichen Anerkennung in der Vergütungsgruppe 5 b Ziffer 18 eingruppiert und steigen nach zwei Jahren in die Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 23 auf. Schließlich gelangen sie nach vier weiteren Jahren der Bewährung in der Vergütungsgruppe 4 a Nr. 19. Der Begriff des „Fachdienstes“ ist in diesen Vergütungsgruppen nicht definiert. Auch der allgemeine Sprachgebrauch, auf den in diesem Zusammenhang üblicherweise abgestellt wird, hilft hier nicht weiter. Dienst im caritativen Sinn bedeutet, dort zu sein und zur Verfügung zu stehen, wo Not am Mann ist und wo man gebraucht wird. Wird der Dienst „Fach“-dienst genannt, könnte eine Spezialisierung wie etwa beim Facharbeiter, Fachanwalt oder Facharzt gemeint sein. Hierfür wäre eine besondere Qualifikation erforderlich. In diesem Sinne ist der Begriff jedoch nicht zu verstehen. Nach den Anmerkungen Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 a bis 9 wird der Fachdienst näher beschrieben, indem dort in vierzehn einzelnen Tätigkeitsbeispielen der Begriff näher erläutert wird; hier wird das breite Spektrum der Sozialarbeit angesprochen. Gegen eine fachbezogene Spezialisierung und damit eine zusätzliche subjektive Anforderung spricht, dass dort auch der allgemeine „soziale Dienst“ und die „Gemeindecaritas“ als Fachdienst bezeichnet werden. Die breit gestreuten Beispielstätigkeiten weisen lediglich darauf hin, dass Aufgaben im Fachdienst eine gewisse Wertigkeit und Qualität aufweisen müssen. Eine Negativabgrenzung lässt sich aus der Ziffer 24 der Vergütungsgruppe 4 b herleiten. Dort sind in der Nr. (a) Tätigkeiten im „Gruppen“-dienst einer Einrichtung der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe genannt. Diese Tätigkeiten können somit das gesetzliche Merkmal des Fachdienstes nicht erfüllen. Die Tätigkeit eines Sozialpädagogen ist stärker konzeptionell geprägt und hat seinen Schwerpunkt darin, durch Änderung des Menschen, seiner Lebenslage und seiner Lebensqualität Fehlentwicklungen zu bekämpfen (vgl. BAG vom 23.08.1995 - 4 AZR 341/93). Damit unterfallen nach den Regelungen der früheren Anlage 2 d auch die von Frau F. auszuführenden Tätigkeiten unter den Begriff Fachdienst.

Es kann dahin gestellt bleiben, ob vorliegend auf die ursprünglichen Tätigkeiten oder auf die derzeit nur noch auszuführenden Tätigkeiten mit der Arbeit mit Migranten im Stadtteil M.-W. abgestellt wird. Sowohl die Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern in Einzeltätigkeit als auch die singulär ausgeübte Unterstützung von

Migranten in multiplen Problemlagen im Alltag und bei Ämterkontakten als auch die Arbeit mit Migranten unterfallen dem Begriff Fachdienst. Hätte der Kläger die Beklagte bei der Höhergruppierung der Frau F. gesetzmäßig beteiligt, ist angesichts der Stellungnahme der Beklagten vom 21.07.2009 davon auszugehen, dass die Beklagte später erst recht an ihrer bereits im Juli 2009 geäußerten gegenteiligen die Rechtslage zutreffend beurteilenden Rechtsauffassung festgehalten hätte (vgl. zur Vermutung eines normgerechten Verhaltens: BAG NZA 2001, 203; BGH NJW 2012, 2429; Schwab/Weth/Schwab, Komm. zum ArbGG., 3. Aufl., § 58 Rz. 121). Wenn der Kläger aber unter Verstoß gegen die bestehenden Mitbestimmungsrechte die Beklagte an der Höhergruppierung nicht mehr beteiligt und letztlich auf diesem Wege eine rechtliche Klärung vereitelt, kann er sich vorliegend auch nicht bei der Überleitung auf seine mitbestimmungswidrig getroffene Entscheidung berufen. Ein solches Verhalten verstößt gegen den unsere gesamte Rechtsordnung beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Damit hätte er Frau F. in die neue Entgeltgruppe S 12 überleiten müssen.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um grundsätzliche Rechtsprobleme geht.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 48 KAGO wird hingewiesen.

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 21.08.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 12/12 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband e. V.

-Klägerin-

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes e. V.

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 21.08.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Vergütungsgruppe S 11, Tarifstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes wird ersetzt.**
- 2. Der Kläger hat die Auslagen der beklagten MAV des vorliegenden Verfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S.

Frau S. verfügt über einen Berufsabschluss als Diplom-Sozialpädagogin. Die klagende Dienstgeberin unterrichtete ihre Mitarbeitervertretung, die Beklagte, mit Schreiben vom 16.06.2011 über die beabsichtigte Einstellung von Frau S.. Sie sollte im Caritaszentrum B. für die Schwangerenberatung eingesetzt werden. Die Beklagte stimmte der Einstellung von Frau S. zu, nicht jedoch deren beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 11, Tarifstufe 3 der Anlage 33 zu den AVR, letzteres mit der Begründung, Schwangerenberatung stelle eine „schwierige Fachberatung“ im Sinne der AVR dar. Die sie vertretende Frau P. sei ebenfalls in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert. Zur näheren Darstellung der von Frau S. ausübenden Tätigkeit wird auf ihre Stellenbeschreibung vom 10.10.2011 (Blatt 78, 79 der Akte) Bezug genommen. Frau S. trat am 01.08.2011 ihre Dienste bei der Klägerin in der Schwangerenberatung an.

Da die zwischen den Parteien durchgeführte Einigungsverhandlung ergebnislos blieb, begehrt die Dienstgeberin im vorliegenden Verfahren die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die von Frau S. vorzunehmende Schwangerschaftsberatung erfülle die allgemeinen Merkmale einer Diplom-Sozialpädagogin der Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 der AVR. Das Heraushebungsmerkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 sei nicht erfüllt. Weder liege eines der konkreten Tätigkeitsbeispiele der in der Hochziffer 11 zur Präzisierung des Begriffes „schwierige Tätigkeiten“ vor, noch seien die von Frau S. zu verrichteten Tätigkeiten mit den genannten Tätigkeitsbeispielen vergleichbar; auch übe sie keine schwierige Fachberatung im Sinne von Buchstabe f) der Tätigkeitsbeispiele aus. Hierfür wären leitende Funktionen erforderlich, was bei ihr nicht der Fall sei. Auch erfüllten die von ihr zu verrichtende Tätigkeiten keinesfalls das geforderte Maß von 50 % an schwierigen Tätigkeiten.

Die Klägerin beantragt,

die mit Schreiben vom 17.08.2011 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S., geb. am , in die Vergütungsgruppe S 11, Tarifstufe 3 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung erfüllten die von Frau S. zu verrichtenden Tätigkeiten das Merkmal einer „schwierigen Fachberatung“ im Sinne der einschlägigen Tätigkeitsbeispiele. Wenngleich es zum Berufsbild einer Sozialpädagogin gehöre, Menschen in unterschiedlichen Problemsituationen zu beraten, seien nicht alle Problemlagen gleich schwierig und komplex. Die Klientinnen, die sich an die Beratungsstellen wenden, befänden sich in der Regel in einer Ausnahmesituation, oft sei es eine Konfliktsituation, ebenso oft auch eine Notsituation, in der es um die wirtschaftliche Existenz der Klientinnen und deren Familien gehe. Diese Beratung erfordere von der Mitarbeiterin Fachkenntnisse in mehreren Teilbereichen, von der Beratung in der psychischen Situation bis zur Beratung in sozialrechtlichen Fragen der Existenzsicherung. Diese komplexe Beratung sei als „schwierige Fachberatung“ anzusehen. Im Übrigen hätten unter der Geltung der alten Vergütungsordnung alle Caritasverbände im Bistum M. vereinbart, dass die Schwangerenberatung eine „Fachberatung“ darstelle, die damals den Bewährungsaufstieg vorgesehen habe.

Die Existenz einer solchen Vereinbarung im Caritasbereich hat die Klägerin bestritten; selbst wenn es sie irgendwann einmal – in welcher Form, mit welchem Inhalt und mit welcher Verbindlichkeit auch immer – gegeben haben sollte, so werde sie nach der jetzigen Vergütungsregelung bei ihr nicht angewandt.

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 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (im Folgenden: MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO, indem das Gericht die verweigernde Zustimmung ersetzen soll. Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert, indem sie geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Vergütungsgruppe S 11 sei nicht normgerecht, weil die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Vergütungsgruppe S 12 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin S. ist im Streitfalle zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung im vorliegenden Verfahren nicht berechtigt war. Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B -. Danach sind – soweit im vorliegenden Fall interessierend – Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und

entsprechender Tätigkeit in die Vergütungsgruppe S 11 eingruppiert. Diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind ebenfalls in Vergütungsgruppe S 12 eingruppierungsrelevant, allerdings ist dort zusätzlich noch das qualifizierte Merkmal erforderlich, dass die genannte Personengruppe „schwierige Tätigkeiten“ zu verrichten hat. Allein durch dieses Qualifizierungsmerkmal unterscheiden sich die Vergütungsgruppen S 11 und S 12. Der Normgeber hat in der Hochziffer 11 der Vergütungsgruppe S 12 beispielhaft konkrete Tätigkeitsbeispiele angeführt, in welchen Fällen ein Sozialpädagoge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten zu verrichten hat. Demnach sind schwierige Tätigkeiten z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

Die Schwangerenberatung ist bei den konkret genannten Tätigkeitsbeispielen nicht aufgeführt. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit der Frau S. auszufüllenden Arbeitsvorgänge schwierige sozialpädagogische Tätigkeiten darstellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvorgang definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten (vgl. etwa BAG, NZA 1996, 657). Frau S. wird als diplomierte Sozialpädagogin in der Schwan-

gerschaftsberatung eingesetzt. Diese Tätigkeit bewegt sich im Aufgabenbereich einer Sozialpädagogin. Damit erfüllt ihre gesamte Tätigkeit auch im Rahmen der Schwangerschaftsberatung einen einheitlichen Arbeitsvorgang, sodass für die Beurteilung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob sie einschlägige „schwierige Tätigkeiten“ verrichtet unter Berücksichtigung ihrer Gesamttätigkeiten auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen ist, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat. Mit den konkreten Tätigkeitsbeispielen hat der Normgeber Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs der schwierigen Tätigkeiten vorgegeben (vgl. BAG, Urteil vom 10.07.1996 – 4 AZR 139/95, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29). Die in der Hochziffer 11 bei der Vergütungsgruppe S 12 Nr. 1 angeführten speziellen Tätigkeitsbeispiele enthalten unterschiedlich strukturierte Gruppen. In der Gruppe der Buchstaben a) bis d) werden die Betreuer vor erhebliche Probleme gestellt, weil die Klientel typischerweise schwere Störungen im Sozialverhalten wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich und Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personengruppen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21). So kann etwa einem Suchtmittelabhängigen mit allgemeinen Ratschlägen für die Bewältigung seiner Krankheit nicht geholfen werden. HIV-Infizierte und an AIDS erkrankte Personen stellen eine besondere Gefahr für die Allgemeinheit dar. Bei den Heimbewohnern liegt in der Regel eine besondere Bindungslosigkeit, ein hohes Aggressionspotential, Drogenkonsum, einschlägige Erkrankungen vor, dass hier weit gespannte gezielte individuelle Hilfestellungen, die eine besondere Breite und Tiefe von Fachkenntnissen voraussetzen, notwendig sind. Hinzu kommt, dass die Sozialarbeit in einem Heim deshalb gerade durch das Zusammenreffen von Problemlagen bei den einzelnen Bewohnern gekennzeichnet ist (vgl. BAG, AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20). Die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene trifft einen besonders problembelasteten Personenkreis, dem nicht nur Hilfe, sondern weitergehend „Fürsorge“ zuteilwerden muss. In die Situation der Inhaftierung kamen sie nicht freiwillig, sondern staatlicher Zwang beraubte sie ihrer allgemeinen Bewegungsfreiheit. Eine wertende Betrachtung der Tätigkeit der Frau S. im Rahmen der Schwangerenberatung lässt keinen Schluss zu, dass die von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten über das allgemeine Maß eines Sozialarbeiters derart hinausgeht, dass die an sie gestellten Anforderungen

mit den in der Hochziffer 11 unter den Buchstaben a) bis d) genannten konkreten Tätigkeitsbeispielen auf einer Stufe angesiedelt bewertet werden kann. Die Stellenbeschreibung der Tätigkeit von Frau S. vom 10.10.2011 (Blatt 78, 79 der Akte) spricht zudem eindeutig gegen eine besondere Heraushebung der Aufgaben einer diplomierten Sozialpädagogin. Die dort unter III aufgeführten Aufgaben lassen den von der Beklagten gezogenen Rechtsschluss auf das Vorliegen von „schwierigen“ Tätigkeiten nicht zu. Dass Schwangere und deren Familienangehörige sich in einer besonderen individuellen Situation befinden, die auch in einer Notsituation bestehen kann, sind typische Erscheinungsformen und erforderliche Tätigkeiten, die von einer beratenden Sozialpädagogin zu bewältigen sind. Andere dort genannte Aufgaben (z. B. Schaffung von Netzwerken, Öffentlichkeitsarbeit, Prävention: Sozialpädagogische Angebote für Jugendliche und ihre Eltern, Information für Multiplikatoren, Wahrnehmung organisatorisch-verwaltungstechnischer Aufgaben, Statistik, Dokumentation, Berichte, Antragstellung, Dienst- und Arbeitsbesprechungen, Arbeitskreise intern und extern) führen erst recht nicht zum Bejahen von schwierigen sozialpädagogischen Aufgaben. Die von ihr zu knüpfenden und zu unterhaltenden Kontakte mit den verschiedensten Stellen sind allgemeine sozialpädagogische Problemstellungen. Erst ihre Beherrschung rechtfertigt eine Einreihung in die Vergütungsgruppe S 11.

Die Tätigkeitsbeispiele e) und h) in der Hochziffer 11 sind vorliegend erkennbar nicht erfüllt, weil die Mitarbeiterin S. keine Personalführungsaufgaben zu erledigen hat.

Entgegen der Auffassung kann auch nicht eine „schwierige Fachberatung“ im Sinne der Hochziffer 11 Buchstabe f) angenommen werden. Zunächst einmal ist die Bedeutung und Sinnhaftigkeit dieses Tätigkeitsbeispiels nicht ohne weiteres erkennbar. In der Regel wird von einem Sozialpädagogen mit einem bestimmten abgegrenzten Tätigkeitsbereich eine „Fach“beratung durchgeführt. Jedenfalls stellt die Schwangerenberatung eine solche Fachberatung dar. Somit ist entscheidend, ob diese „schwierig“ im Sinne dieses Tätigkeitsbeispiels ist. Damit enthält dieses Tätigkeitsbeispiel aber genau dasselbe normative qualifizierte Kriterium wie die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe S 12; beide müssen „schwierig“ sein. Auch hier arbeitet die Norm somit mit dem identischen unbestimmten Rechtsbegriff, der in gleicher Weise eine Wertung erfordert. Warum die Tätigkeit in dem Fachbereich Schwangerenberatung der Frau S., der die Stellenbeschreibung vom

10.10.2011 zugrunde liegt, schwierig sein soll, also deutlich das allgemeine Niveau einer Fachberatung durch einen Sozialpädagogen übersteigen soll, ist nicht erkennbar, zumindest dem Sachvortrag der Parteien nicht zu entnehmen. Auch die Mitarbeitervertretung hat hierzu keinen konkreten Sachvortrag geliefert.

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen S 11 und S 12 bauen aufeinander auf. Die Vergütungsgruppe S 12 verlangt die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe S 11 mit der qualifizierten Voraussetzung von schwierigen Tätigkeiten. Allein aus der Betrachtung des Sachvortrages der Beklagten und der Stellenbeschreibung sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sich die Tätigkeit der Frau S. gegenüber derjenigen einer Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe S 11 entsprechend dem Qualifizierungsmerkmal hervorhebt. Diese Wertung erfordert einen Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, also den „Normaltätigkeiten“, und setzt einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraus. Die vorgetragenen Tatsachen müssen erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt, und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben (ständige Rechtsprechung des BAG, Urteil vom 16.11.2011 – 4 AZR 773/09; Urteil vom 23.02.2011 – 4 AZR 313/09; AP BGB § 611 Kirchengdienst Nr. 62). Ein solcher Schluss, der auf Tatsachen und anerkannten Rechtsgrundsätzen basieren muss, ist vorliegend nicht möglich.

Überhaupt nicht erkennbar ist, dass schwierige Tätigkeiten das erforderliche Maß von 50 % erfüllen sollen. Die in der Stellenbeschreibung vom 10.10.2011 aufgeführten Aufgaben sprechen eindeutig gegen eine solche Annahme.

Soweit die Beklagte anführt, nach der früheren Vergütungsordnung sei im gesamten Caritasbereich der Diözese M. auch die Schwangerenberatung als insoweit qualifizierte Fachberatung anerkannt gewesen, dass ein Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe möglich gewesen sei, so fehlt dieser Weg in der jetzt gültigen Vergütungsordnung. Im Übrigen bezweckt die Beklagte mit diesem Hinweis, dass nunmehr alle Diplom-Sozialpädagogen sofort nach der höheren Vergütungsgruppe S 12 vergütet werden sollen. Früher musste man sich immerhin zunächst „bewähren“, um in eine höhere Vergütungsgruppe zu gelangen. Ein möglicher Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) scheidet

det allein schon von daher aus. Die behauptete, von der Klägerin bestrittene, Absprache würde als übergesetzliche Übung auch zu keiner generellen Bindung für die Zukunft führen.

Damit war der Klage auch stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrnehmung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um komplizierte Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war vorliegend nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 27/12 Mz -ewVfg-

02.08.2012

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitglied der MAV der PastoralreferentInnen und –assistentInnen

Antragsteller,

2. Bistum

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter Dr. S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 02.08.2012 beschlossen:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Antragsteller in seiner Eigenschaft als Mitarbeitervertreter zum Zwecke der Wahrnehmung von Aufgaben als Mitarbeitervertreter Zutritt zu seinem Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde in D. zu verschaffen, damit dieser dort Zugriff auf die von ihm verwahrten MAV-Unterlagen, seine MAV-Post und MAV-Dateien auf seinem Dienst-PC hat.

Gründe

I.

Der Antragsteller verlangt vorliegend, ihm den Zutritt zu seinem Dienstzimmer zu gewährleisten.

Der Antragsteller ist beim beklagten Bistum als Pastoralreferent beschäftigt und hat sein dienstliches Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde in D.. Er ist ordentliches Mitglied der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und –assistentInnen im Bistum M..

Die Antragsgegnerin hat den Antragsteller mit Schreiben vom 24.04.2012 bis auf Weiteres von seiner Arbeitsleistung als Pastoralreferent freigestellt. In einem Schreiben an die Mitarbeitervertretung vom 23.05.2012 hat die Antragsgegnerin klargestellt, dass sich diese Freistellung nicht auf die Stellung des Antragstellers als Mitglied der Mitarbeitervertretung beziehe.

Der Antragsteller war in der Zeit vom 17.04.2012 bis zum 30.06.2012 dienstunfähig erkrankt. Danach hat er einen genehmigten Erholungsurlaub angetreten, der bis zum 23.07.2012 dauerte. Am Sonntag, den 22.07.2012, versuchte der Antragsteller vergeblich, die Pfarrbüroräume seines Arbeitsplatzes in der Italienischen-Katholischen Gemeinde mittels eines Schließanlagenschlüssels zu betreten. Dies gelang ihm nicht, weil offenbar das Schloss zur Bürotür mittlerweile ohne sein Wissen ausgetauscht worden war und ihm auch nicht mitgeteilt worden war, wo er den neuen Schlüssel erhalten konnte.

Der Antragsteller macht geltend, die Antragsgegnerin hindere ihn durch das Unmöglichmachen des Betretens seines Dienstzimmers, seine Aufgaben als Mitarbeitervertreter ausüben zu können.

Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin zu veranlassen, ihm in seiner Eigenschaft als Mitarbeitervertreter Zutritt zu seinem Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde zu verschaffen, damit dieser dort Zugriff auf die von ihm dort verwahrten MAV-Unterlagen, seine MAV-Post und MAV-Dateien auf seinem Dienst-PC hat.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie macht geltend:

Der Antragsteller solle nicht davon abgehalten werden, seine Aufgaben als Mitarbeitervertreter wahrnehmen zu können. Sie, die Dienstgeberin, habe nicht damit rechnen können, dass der Antragsteller während seines Urlaubs Diensträume aufsuchen wollte. Während der Erkrankung und des Urlaubs habe der Antragsteller keine Aufgaben als Mitarbeitervertreter nach der Mitarbeitervertretungsordnung wahrnehmen können. Hätte der Antragsteller sie, die Dienstgeberin, vor Einreichung des vorliegenden Antrags gefragt, so wäre ihm der Zutritt zu den Diensträumen während der „normalen“ Büroöffnungszeiten gewährt worden. Durch den Zugangsversuch am Sonntag, den 22.07.2012 habe der Antragsteller deutlich gemacht, dass auch ihm zum derzeitigen Zeitpunkt daran gelegen sei, Kontakte mit anderen Beschäftigten an seinem Arbeitsplatz zu vermeiden. Unter dieser Zielsetzung werde das Bistum mit dem Antragsteller Kontakt aufnehmen und wolle mit ihm eine Absprache treffen, wie der Antragsteller seine Mitarbeitervertretungsarbeit weiterführen könne und zu welchem Termin er an die Unterlagen gelangen könne.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 24.07.2012, auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 30.07.2012 sowie auf den Inhalt des Beschlusses des erkennenden Gerichts vom 18.07.2012 – M 25/12 Mz - Bezug genommen.

II.

Der Antrag ist zulässig und begründet.

Das erkennende Gericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Regelung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zu einer möglichen rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechts des Klägers vereitelt werden könnte. Bei der Gewährung des Zutritts zur Dienststelle zum Zwecke der Ausübung des Amtes als Mitarbeitervertreter handelt es sich um eine sogenannte Befriedigungsverfügung (vgl. LAG München NZA-RR 2010, 191). An den Verfügungsgrund sind bei einer Befriedigungsverfügung grundsätzlich strenge Anforderungen zu stellen, weil dadurch die Hauptsache zumindest teilweise vorweggenommen wird. Erforderlich ist, dass der Antragsteller auf die sofortige Anspruchserfüllung angewiesen ist. Das ist zu bejahen, wenn die nicht sofortige Befriedigung einen - zumindest temporären – endgültigen Rechtsverlust bedeutet (vgl. Walker, Der einstweilige Rechtsschutz im Zivilprozess und im arbeitsgerichtlichen Verfahren, Rzn 817, 247). Eine einstweilige Verfügung, die dem Antragsteller eine Befriedigung in der Hauptsache verschafft und im Gegenzug dem Antragsgegner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringt, darf nur ergehen, wenn die Interessen des Antragstellers eindeutig überwiegen. Hierbei entscheidet die objektive materielle Rechtslage, auf ein Verschulden kommt es nicht an. Je wahrscheinlicher ein Obsiegen des Antragstellers im Hauptsacheverfahren ist, umso mehr gehen seine Interessen denen des Antragsgegners vor. Im Streitfalle ist das Zutrittsrecht des Antragstellers gegeben, so dass nach der derzeitigen Prozesslage von seinem Obsiegen auch im Hauptsacheverfahren auszugehen wäre. Es ist dem Antragsteller nicht zuzumuten, seinen Anspruch allein in einem Hauptsacheverfahren zu verfolgen, da nur eine rechtskräftige Entscheidung die Beteiligten bindet. Für eine vorläufige Regelung spricht auch der Umstand, dass das Amt des Mitarbeitervertreters zeitlich begrenzt ist (vgl. § 13 Abs. 1 MAVO-Mainz). Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist in diesem Fall zulässig (vgl. Richardi/Thüsing, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Aufl., § 78 Rz 39 m.w.N.).

Der Verfügungsgrund scheidet vorliegend auch nicht an dem Umstand, dass der Antragsteller kurz vor Ende seines Erholungsurlaubs an einem Sonntag sich Zutritt zu seinem Dienst-PC und den MAV-Unterlagen verschaffen wollte. Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, dass der Antragsteller seine Tätigkeit als Mitarbeitervertreter allein und ausschließlich während der „normalen“ Büroöffnungszeiten ausüben darf. Hiergegen spricht allein schon der Umstand, dass der Antragsteller am Sonntag, den 22.07.2012, bereits rund zehn Wochen krankheits- und urlaubsbedingt nicht mehr an seinem Arbeitsplatz war. Wenn der Antragsteller in diesem Falle es für angemessen erachtet, dass er sich außerhalb der normalen Büroöffnungszeiten in Ruhe seiner Mitarbeitervertretungstätigkeit widmen kann, dann ist sein Erscheinen am Sonntag kurz vor seinem Urlaubsende nicht zu beanstanden. Darüber hinaus spricht vorliegend insoweit auch zugunsten des Antragstellers, dass die Dienstgeberin ihn individualrechtlich von seinen Dienst-/Arbeitspflichten aus dem Arbeitsverhältnis freigestellt hat. Erscheint der Antragsteller aber „unangemeldet“ zu den üblichen Büroöffnungszeiten und hat dann Kontakt zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle, läuft er Gefahr, man könne ihm den Vorwurf machen, er nehme unter dem Vorwand der Ausübung von Mitarbeitervertretungstätigkeiten „auch“ seine allgemeinen aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Dienstpflichten wahr. Zudem ist – und das ist letztlich allein entscheidend - die vorliegende Regelung allein zukunftsbezogen und der Antragsteller muss ab sofort auch schon für die nahe Zukunft freien Zugang zu seinen MAV-Unterlagen haben. Allein dieser Anspruch des Antragstellers muss vorliegend gesichert werden. Grund und Anlass in der Vergangenheit für die Vereitelung des Zugangs spielen insoweit keine maßgebende Rolle.

Im Streitfall besteht auch ein Verfügungsanspruch. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden (§ 18 Abs. 1 MAVO-Mainz). Eine Behinderung in diesem Sinne liegt vor, wenn dem einzelnen Organmitglied faktisch der Zugang zum Dienstgebäude verhindert wird (vgl. BAG AP Nr. 72 zu § 99 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing, a.a.O., Rz 17; Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, 26. Aufl., § 78 Rz 9; LAG München, NZA-RR 2010, 189). Der Anspruch scheidet im Streitfalle auch nicht am Einwand der Antragsgegnerin, sie versuche mit dem Antragsteller eine einvernehmliche Regelung zu finden,

damit dieser sein Amt als Mitarbeitervertreter ausüben könne. Eine solche Regelung - das erkennende Gericht hält sie ausdrücklich für sinnvoll und zudem angesichts der offensichtlich bestehenden gravierenden Probleme der Parteien im Umgang miteinander geradezu geboten – ist allerdings noch nicht gefunden. Bis eine solche möglicherweise zustande kommt, muss dem Antragsteller uneingeschränkt die Möglichkeit eröffnet werden, sein Ehrenamt wahrnehmen zu können. Dazu gehört der Zugang zu seinem Dienstzimmer, weil sich auch nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin dort sämtliche einschlägigen MAV-Unterlagen des Antragstellers befinden.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).
Der Rechtsbehelf der befristeten Beschwerde bleibt hiervon unberührt.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 25/12 Mz -ewVfg-

18.07.2012

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitglied der MAV der PastoralreferentInnen und –assistentInnen

Antragsteller,

2. Bistum

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter Dr. S. als Vorsitzenden
ohne mündliche Verhandlung am 18.07.2012 beschlossen:

- 1. Die Anträge des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.**

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung bzgl. mehrerer Ansprüche.

Der Antragsteller, der beim Bistum M. als Pastoralreferent beschäftigt ist, ist ordentliches Mitglied der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und -assistentInnen im Bistum M..

Die Dienstgeberin hat den Antragsteller mit Schreiben vom 24.04.2012 angewiesen, sich einer betriebsärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Gleichzeitig hat sie ihn „bis zur Klärung der Angelegenheit“ mit sofortiger Wirkung von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt.

Der Antragssteller begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung im Wesentlichen mit der Begründung, durch die Freistellung sei sein Status als Mitglied der Mitarbeitervertretung in Frage gestellt worden. Zuvor habe die Dienstgeberin mitgeteilt gehabt, er, der Antragsteller, erhalte das volle Arbeitsentgelt während der Zeit der Freistellung und unabhängig von der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit. Trotzdem habe die Dienstgeberin am 28.05.2012 seine Gehaltszahlung widerrechtlich eingestellt. Auch habe er seinen genehmigten Jahresurlaub während der Freistellungsphase nehmen müssen.

Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin dazu zu veranlassen, ihm und seiner Mitarbeitervertretung unverzüglich plausible Gründe für die von ihr einseitig vorgenommene Freistellung von seiner Tätigkeit zu benennen und das ihm für die Zeit der Freistellung geschuldete Gehalt seit 29.05.2012 zuzüglich Verzugszinsen nachzuzahlen, sowie die Zeit vom 24.06. bis 23.07.2012 nicht als tarifliche

Urlaubstage anzurechnen. Zudem soll die Antragsgegnerin vor Wiederaufnahme des Dienstes des Antragstellers durch geeignete Maßnahmen für ein Mobbing-freies Arbeitsumfeld an seinem derzeitigen Arbeitsplatz sorgen.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Antragschrift vom 04.07.2012, auf den Schriftsatz des Antragstellers an das Kirchliche Arbeitsgericht vom 11.07.2012, auf das Schreiben des Bischöflichen Ordinariates M. an den Antragsteller vom 24.04.2012 sowie auf das Schreiben der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und –assistentInnen an den Generalvikar vom 08.05.2012 Bezug genommen.

II.

Auch das um vorläufigen Rechtsschutz angegangene kirchliche Arbeitsgericht hat die Zuständigkeit des ersuchten Gerichts zu prüfen (vgl. BAG NZA 2000, 903; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 3. Aufl., § 2 Rz 12, zur Rechtswegzuständigkeit nach § 17a GVG). Nur soweit das kirchliche Arbeitsgericht in der Hauptsache nach § 2 KAGO zuständig ist, kann es eine einstweilige Verfügung i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO erlassen (vgl. § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 935 Abs. 1 ZPO).

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist nur in den Fällen von § 2 Abs. 1 und Abs. 2 KAGO zuständig; insofern spricht das Gesetz von der „sachlichen“ Zuständigkeit. In diesem Sinne ausdrücklich nicht zuständig ist das vom Antragsteller angegangene kirchliche Gericht gem. § 2 Abs. 3 KAGO für Streitigkeiten „aus dem Arbeitsverhältnis“. Solche Streitigkeiten haben ihre Grundlage in den individuellen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer aus dem Arbeitsverhältnis. Das sind insbesondere die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem durch Abschluss eines Arbeits-/Dienstvertrages begründeten Rechtsverhältnis. Dazu zählen vornehmlich die vom Antragsteller vorliegend verfolgten Ansprüche auf tatsächliche Beschäftigung, Nichtanrechnung von Urlaub oder auch Arbeitsvergütung als allgemeine Arbeitnehmerrechte aus dem Arbeitsverhältnis. Soweit der An-

tragsteller vorliegend verlangt, die Dienstgeberin zu verurteilen, der Mitarbeitervertretung die Gründe seiner Freistellung von der Arbeitspflicht mitzuteilen, wäre zwar die Zuständigkeit des angegangenen Gerichts nach § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 KAGO gegeben. Jedoch stünde ein entsprechendes Informationsrecht – eine gesetzliche Verpflichtung aus den §§ 26 ff. MAVO Mainz unterstellt – dem Organ „Mitarbeitervertretung“ und nicht einem einzelnen Mitglied der Mitarbeitervertretung zu. Dazu bedarf es eines formell ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschlusses der Mitarbeitervertretung (vgl. § 14 MAVO Mainz).

Dass ein solcher Beschluss existieren soll, hat der Antragsteller nicht dargetan. Zudem klagt vorliegend nicht die Mitarbeitervertretung, sondern ein einzelnes Mitglied in eigener Rechtspersönlichkeit. Bei dieser Sachlage kann unentschieden bleiben, ob vorliegend überhaupt ein besonderer Verfügungsgrund i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass einer (eilbedürftigen) einstweiligen Verfügung objektiv bestehen soll. Jedenfalls hat der Antragsteller keine Gründe dargetan und glaubhaft gemacht, die einen Verfügungsgrund i. S. v. § 52 Abs. 1 i. V. m. § 52 Abs. 2 KAGO, §§ 936, 920 Abs. 2 ZPO darstellen.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 26.06.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 21/11 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital

-Klägerin-

2. Mitarbeitervertretung

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.06.2012 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Dr. P. für Recht erkannt:

1. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung nachfolgender Mitarbeiter in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR wird ersetzt für

Herrn A.,

Herr B.,

Frau S.,

Frau F.,

Frau H.,

Herrn K.,

Frau M.,

Frau W. und

Frau E.

2. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten zu tragen.

3. Die Revision gegen dieses Urteil wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von insgesamt 10 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern.

Diese Mitarbeiter sind eingesetzt im Erziehungsdienst des Kinderheimes St. N. Hospital. Dem Hospital gehört neben dem Kinderheim u. a. auch eine Fachklinik für Psychiatrie an. Die Mitarbeiter waren bis zur Inkraftsetzung der Anlage 33 zu den AVR in der Vergütungsgruppe VI b Nr. 2 bzw. in der Vergütungsgruppe V c Nr. 1 eingruppiert gewesen und hatten eine Vergütungsgruppenzulage erhalten. Die Mitarbeitervertretung hatte ihre Zustimmung zu dieser Eingruppierung der betreffenden Mitarbeiter jeweils erteilt gehabt.

Anlässlich der Überleitung nach der Anlage 33 zu den AVR von den früheren Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen hat die Dienstgeberin die Zustimmung der Mitarbeitervertretung in die Überleitung der neuen Entgeltgruppe S 6 bei der beklagten Mitarbeitervertretung beantragt. Diese versagte die Zustimmung mit dem Hinweis, die bisherige Eingruppierung sei fehlerhaft gewesen, da die in dem Kinderheim eingesetzten Mitarbeiter im Erziehungsdienst "besonders schwierige fachliche Tätigkeiten" der Entgeltgruppe S 8 Ziff. 1 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR verrichteten. Die im Kinderheim auf Dauer untergebrachten Kinder und Jugendlichen zeigten erhebliche Erziehungsschwierigkeiten auf. Signifikante Kriterien für die stationäre Aufnahme der Kinder und Jugendlichen in eine Wohngruppe des Kinderheims, wie z. B. Verhaltensauffälligkeiten, Verwahrlosung, Störungen im Leistungsbereich, Entwicklungsverzögerungen, Erziehungsdefizite und milieuspezifische Schwierigkeiten, führe zum Vorliegen der Qualifizierungen von besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten, so dass die Mitarbeiter in die neue Entgeltgruppe S 8 hätten übergeleitet werden müssen.

Die klagende Dienstgeberin ist der Auffassung, aufgrund der Zusammensetzung der Gruppe bei der letzten Stichtagserhebung am 31.12.2011 sei davon auszugehen, dass die im Erziehungsdienst eingesetzten Mitarbeiter normengerecht in der Vergangenheit eingestuft gewesen seien.

Die Dienstgeberin beantragt,

- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn A. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn B. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau S. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau F. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau H. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau H. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn K. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau M. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau W. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen,
- die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau E. in die Entgeltgruppe S 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die betroffenen Mitarbeiter sowohl in der Vergangenheit als auch gegenwärtig fehlerhaft eingruppiert, weil sie besonders schwierige fachliche Tätigkeiten verrichteten.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretung der MAVO Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die von der beklagten MAV verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der fraglichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung der MAV im vorliegenden Verfahren nicht berechtigt war. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier liegt nicht vor, weil eine Eingruppierungsentscheidung der Dienstgeberin in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der fraglichen Mitarbeiter anlässlich der Überleitung entbehrlich war. Auch stellt die rein mechanische Überleitung nicht die Einführung eines neuen Vergütungsschemas dar, bei der eine Neubewertung mit neuer rechtlicher Einstufung vorzunehmen gewesen wäre (vgl. BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47).

Zwischen den Beteiligten ist im Streitfalle unstrittig, dass die betreffenden Mitarbeiter vor der Überleitung in die Anlage 33 von der Dienstgeberin mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in die Vergütungsgruppe VI b mit Aufstieg zur Vergütungsgruppe V c nebst Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage eingruppiert waren. Solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E unzweifelhaft in die Entgeltgruppe S 6 übergeleitet. Da die MAV bei Anwendung der Zuordnungstabelle ihre Zustimmung zur Überleitung versagt hat, war sie vorliegend durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die – alleinige – schriftsätzliche Einwendung der MAV im vorliegenden Verfahren, die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien bereits in der Vergangenheit fehlerhaft eingruppiert gewesen, kommt im Streitfalle anlässlich der Überleitungsentscheidung nicht zu Tragen. Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob diese Rechtsauffassung der Mitarbeitervertretung angesichts der einschlägigen Vergütungsgruppenmerkmale zutreffend ist oder nicht. Jedenfalls kann die Mitarbeitervertretung diese Einwendungen nicht mehr im vorliegenden Überleitungsverfahren geltend machen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren bislang einer Vergütungsgruppe der Anlage 2 d zugeordnet. Mangels näheren Sachvortrages der Beteiligten ist vorliegend davon auszugehen, dass die Dienstgeberin in der Vergangenheit bei der Einstellung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. bei der Zuordnung zu der früher einschlägigen Vergütungsgruppenregelung jeweils die Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeholt und von dieser erhalten hatte. Auch haben die Beteiligten nicht vorgetragen, dass in der Vergangenheit erneut ein relevanter Eingruppierungsakt von der Dienstgeberin vorgenommen worden sein soll.

Der Dienstgeber hat die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in dem Maße zu wahren, soweit er selbst im Einzelfall eine Entscheidung trifft. Trifft der Dienstgeber im Einzelfall eine Entscheidung mit einem ganz beschränkten Umfang, dann kann sich folglich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auch nur auf Inhalt und Grenzen der konkreten Entscheidung beziehen. Die Mitarbeitervertretung hat darüber zu wachen, ob der Dienstgeber die konkret anstehende Entscheidung rechtsfehlerfrei getroffen hat.

Eingruppierung im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier ist ein feststehender Rechtsbegriff, wie er auch etwa in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendet wird. Eine Eingruppierung ist die rechtliche Beurteilung des Dienstgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Dabei versteht man die erstmalige Einordnung und unter Umgruppierung jede Änderung der bisherigen Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives betriebliches Entgeltschema. Eine Eingruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach §§ 39, 37 MAVO Trier besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen

und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der in der Dienststelle zu beachtenden Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z. B. BAG NZA 2009, 450; BAG NZA-RR 2012, 252). Das Mitbeurteilungsrecht der Mitarbeitervertretung reicht im Falle einer Eingruppierungsmaßnahme nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Wo es der Anwendung abstrakter Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung auf die mit einer konkreten Arbeitsstelle verbundenen Tätigkeitsaufgaben zur korrekten Einreihung des Arbeitnehmers nicht bedarf, besteht kein Erfordernis der Beurteilung der Rechtslage durch den Dienstgeber und damit kein Erfordernis der Mitbeurteilung durch die Mitarbeitervertretung (BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Klage begründet. Die Dienstgeberin hat mit der Überleitung der bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen keine Eingruppierung im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier vorgenommen. Insbesondere hat die Dienststelle keine erstmalige Einreihung oder eine Änderung der Zuordnung einer Tätigkeit des Arbeitnehmers in ein neues kollektives Entgeltschema unter Anstellung einer eigenständigen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit vorgenommen. Die Dienstgeberin hat keine Bewertung von Faktoren, die für die Wertigkeit der jeweiligen Arbeitnehmertätigkeiten im Verhältnis zueinander von Bedeutung sind angestellt, so dass es Aufgabe der Mitarbeitervertretung gewesen wäre, hier die richtige Rechtsanwendung in diesem Sinne zu kontrollieren. Die Dienstgeberin war nur gehalten, aufgrund der Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, die Mitarbeiter in ein fest vorgegebenes starres Gefüge überzuleiten. Ohne jegliche Möglichkeit der rechtlichen Bewertung der jeweiligen Positionen hatte die Dienststelle lediglich schematisch die bisherige Eingruppierung, die mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung geschehen war, anhand der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E richtig zuzuordnen. Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass die fraglichen Mitarbeiter bisher in der Vergütungsgruppe 6 b mit Aufstieg

nach 5 c und Vergütungsgruppenzulage eingruppiert waren. Solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich nach der Zuordnungstabelle zukünftig in der Entgeltgruppe S 6. Nur in diesem stark eingeschränkten Sinne hatte die Dienstgeberin vorliegend eine "Eingruppierungsmaßnahme" vorzunehmen und auch vorgenommen. Dass diese rein mechanische Zuwendung fehlerhaft gewesen sein soll, ist weder von der beklagten Mitarbeitervertretung behauptet worden noch ergeben sich nur die geringsten Zweifel hieran.

Die Mitarbeitervertretung kann im Streitfall nicht geltend machen, die frühere Eingruppierung sei fehlerhaft gewesen, denn die betroffenen Mitarbeiter seien bereits in der Vergangenheit zu niedrig und nicht der Rechtslage entsprechend eingruppiert gewesen. Sollte dies der Fall sein, dann steht dem falsch eingestuftem Arbeitnehmer individualrechtlich ein entsprechender erhöhter Zahlungsanspruch gegenüber der Dienstgeberin zu. Die Mitarbeitervertretung kann aber nicht, wenn sie einmal ihre Zustimmung zu einer bestimmten Eingruppierung erteilt hat, nunmehr ihre Rechtsauffassung ändern und jetzt eine andere Eingruppierung auf kollektivrechtlicher Ebene verlangen. Nur wenn die Dienstgeberin eine neue Eingruppierung vornehmen will oder etwa verpflichtet ist, ein neues Entgeltschema unter Anstellung einer eigenen rechtlichen Bewertung vorzunehmen, lebt ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung wieder auf (vgl. BAG, 01.07.2009 – 4 ABR 16/08; Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Mainz vom 09.02.2012 – M 20/11 Tr). An die einmal gegebene Zustimmung ist die Mitarbeitervertretung grundsätzlich gebunden. Ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung sehen die einschlägigen Bestimmungen der MAVO Trier nicht vor.

Die Auffassung der Mitarbeitervertretung in der mündlichen Verhandlung, der Zuordnungstabelle sei keine Verbindlichkeit beizumessen, sondern lediglich eine Hilfsfunktion, führt vorliegend zu keinem anderen Ergebnis. Zunächst einmal lehnt das erkennende Gericht diese Auffassung ausdrücklich ab. Der Wortlaut der Zuordnungstabelle lässt eine solche Auslegung nicht zu. Insbesondere steht dem Dienstgeber keinerlei diesbezügliches Ermessen oder ein Beurteilungsspielraum zu, sondern er ist an feste vorgegebene Grundsätze bei der Überleitung gebunden. Solche Regelungen bezwecken die Schaffung einer klaren Rechtslage. Unabhängig davon hat jedenfalls die Dienststelle im Streitfall –ob sie dies im vorliegenden Zusammen-

hang überhaupt rechtlich könnte, kann dahingestellt bleiben- keine "Eingruppierung" im oben aufgezeigten Rechtssinne vorgenommen, die eine Neuurteilung im Sinne einer Rechtskontrolle durch die Mitarbeitervertretung wieder begründen könnte.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 4. Alternative MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, jedenfalls zweckmäßig, weil es vorliegend um grundsätzliche Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil ist wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, da die Revisionsinstanz der kirchlichen Gerichtsbarkeit die einschlägigen Rechtsfragen noch nicht geklärt hat.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die beklagte 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 19.03.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 13/11 Lb**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Haupt-MAV / DIAG

Klägerin,

2. Betriebsträgersgesellschaft Abtei M. mbH
als Rechtsträger des Privaten Gymnasiums M.

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 19.03.2012 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und G. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Limburg (MAVO Limburg) für die bei dem Privaten Gymnasium M. (im Folgenden nur noch: PGM oder Gymnasium), deren Rechtsträger die Beklagte ist, gebildete Mitarbeitervertretung (MAV).

Alleingesellschafter der Beklagten ist die Verwaltungsgesellschaft Abtei M. GmbH. Deren Gesellschafter und Geschäftsführer, der Abt R. der Abtei M. und Pater S., sind Angehörige des Zisterzienserordens, eines päpstlichen Ordens / Orden des päpstlichen Rechts.

Die Abtei M. mit ihrem Abt ist eine des Ordens der Zisterzienser.

Für das Gymnasium und die dort gebildete MAV besteht eine Mitarbeitervertretungsordnung, die sich von der MAVO Limburg und auch von der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmenordnung), beschlossen vom Verband der Diözesen Deutschlands, unterscheidet.

Eine Erklärung der Beklagten oder ihres Gesellschafters oder deren Gesellschafter betreffend Übernahme der MAVO Limburg oder der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung / GrO) ist nicht erfolgt. Seit März 2010 finden Gespräche zwischen der Beklagten und der MAV beim PGM über eine Anpassung der für das PGM geschaffenen Mitarbeitervertretungsordnung oder eine Übernahme der Rahmenordnung statt, wobei die MAV letzterem den Vorzug gibt.

Die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die im Einvernehmen mit der Klägerin angeboten wurde, ist den Mitgliedern der MAV beim Gymnasium nicht ermöglicht worden.

Die Klägerin bringt vor, sie sei gem. § 25 Abs. 1 MAVO Limburg zur Vertretung gemeinsamer Interessen für die Beschäftigten im kirchlichen und caritativen Dienst im Bistum Limburg gebildet. Um solche Beschäftigte handele es sich auch bei denen, die von der MAV beim Gymnasium vertreten werden. Die ihr, der Klägerin, zugewiesenen Aufgaben - weitere Information und Erfahrungsaustausch, Beratung der Mitarbeitervertretungen, Förderung der Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts, Sorge um die Schulung – könnten unabhängig von der jeweils anzuwenden-

den Mitarbeitervertretungsordnung wahrgenommen werden. Ohnehin sei die Beklagte jedenfalls zur Übernahme der Grundordnung und der MAVO Limburg verpflichtet, ansonsten führe das zur Anwendung des Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrechts.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, für die beim Privaten Gymnasium M. (PGM) eingerichtete Mitarbeitervertretung die Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg (MAVO) anzuwenden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, sie sei nicht verpflichtet, die MAVO Limburg anzuwenden. Der Zisterzienserorden als päpstlicher Orden sei kirchenrechtlich selbständig und unterliege mit den von ihm unterhaltenen Einrichtungen nicht der Jurisdiktion, wozu auch die gesetzgebende Gewalt gehöre, des Ortsbischofs, d. h. hier des Bischofs von Limburg. Die vom Bischof von Limburg erlassene MAVO Limburg habe deshalb für sie, die Beklagte, und das von ihr getragene Gymnasium keine Geltung, weil eine Übernahme der MAVO Limburg nicht erfolgt sei.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze sowie die beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat in der Sache, nämlich was Geltung / Anwendung der MAVO Limburg angeht, keinen Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
 - 1. Der Rechtsweg zu den Gerichten der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist gegeben. Diese Gerichte sind für den Streitfall wie den vorliegenden gem. § 2 Abs. 2 KAGO sachlich zuständig. Um eine Rechtstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung handelt es sich auch dann, wenn es um eine Meinungsverschiedenheit über die Geltung einer Mitarbeitervertretungsordnung geht (KAGH vom 16.09.11 – M 06/11 -; vom 06.05.11 - M 08/10 -; vom 25.06.10 – M 06/10 -; s. aber auch KAGH vom 10.02.12 - M 08/11 -).

2. Die Klägerin ist gem. § 8 Abs. 2 c KAGO beteiligungsfähig.
 3. Der Klägerin ist auch die nach § 10 KAGO erforderliche Klagebefugnis zuzuerkennen. Es wäre ein Wertungswiderspruch, einer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft, der in § 8 Abs. 2 c KAGO die Beteiligtenstellung zuerkannt wird, die Klagebefugnis zu versagen in Angelegenheiten, die diesem Organ das Mitarbeitervertretungsrecht (hier) gem. § 25 Abs. 1 MAVO Limburg zugewiesen sind (KAGH vom 16.09.11 – M 06/11 -; vom 6.5.11 - M 08/10 -; vom 25.06.10 – M 06/10 -). Wenn, wie hier, die Klägerin die Geltung / Anwendung der MAVO Limburg verfolgt, bewegt sie sich im Bereich der ihr zugewiesenen Aufgaben, nämlich der Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung im Sinne von § 25 Abs. 2 Ziff. 5 MAVO Limburg (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 2 Rz. 17) und macht damit ein eigenes Recht geltend (s. dazu auch noch im Folgenden).
- B. Die Klage ist unbegründet.
1. Allein aus der Aufgabenstellung der Klägerin gem. § 25 Abs. 2 Ziff. 5 MAVO Limburg, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern und darauf hinzuwirken (vgl. Freiburger Kommentar aaO), folgt nicht, dass die Anwendung erfolgen müsste. Es bedarf vielmehr eines eigenständigen Grundes für die Anwendung im Sinne eines Geltungsgrundes für die fragliche Mitarbeitervertretungsordnung. Erst wenn ein solcher Geltungsgrund gegeben ist, besteht die Verpflichtung zur Anwendung, die dann mit Erfolg von der Klägerin verlangt werden kann. Ansonsten wäre sie nämlich an der Erfüllung ihrer Aufgaben, was ja auch Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber (Rechtsträger der Einrichtung) und dessen Mitwirkung erfordert (s. Freiburger Kommentar, § 25 Rz. 21; Thiel u. a., MAVO, 6. Auflage, § 25 Rz. 16), gehindert.
 2. Ein Grund für die Geltung der MAVO Limburg ist nicht gegeben.
 - a. Die MAVO Limburg gilt unmittelbar und ohne weiteres in den in § 1 Abs. 1 MAVO Limburg genannten Einrichtungen. Von Interesse sind hier die in der (Neu-)Fassung vom 28.09.2011 (im Folgenden ist mit MAVO Limburg immer die in der Fassung vom 28.09.2011 gemeint) der MAVO Limburg genannten „sonstigen kirchlichen Rechtsträger, ..., die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen“. Bei den „kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unter-

liegen“ bestimmt § 1 Abs. 2 MAVO Limburg, dass für sie die Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden ist, „wenn sie bis spätestens zum 31.12.2013 die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben“. Diese Regelung des Geltungsbereiches findet sich identisch in der Regelung des Geltungsbereiches der Grundordnung in der durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschlossenen Änderung der Grundordnung vom 20.06.2011.

3. Für die Beklagte als Rechtsträger der Einrichtung Gymnasium gilt die MAVO Limburg nicht.
 - a. Die Beklagte, letztlich getragen vom Zisterzienserorden als einem päpstlichen Orden, einem Orden päpstlichen Rechts, unterfällt § 1 Abs. 2 MAVO Limburg. Ihre Zuordnung zur Kirche wie auch zu dem Bereich des päpstlichen Ordens erfolgt über ihre Gesellschafter und ihre wie auch ihrer Gesellschafter Geschäftsführer, die Angehörige des päpstlichen Ordens der Zisterzienser sind (s. KAGH vom 27.02.09 – M 13/08 -; vom 06.05.11 - M 08/10 -). Dieser päpstliche Orden unterliegt nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt. Vom Bischof gesetztes Recht – wie hier die MAVO Limburg – gilt nicht für den Ordensbereich (KAGH vom 19.03.10 - M 11/09 -).
 - b. Die Beklagte wie auch ihr Gesellschafter und letztlich auch der Orden haben nicht, wie das in § 1 Abs. 2 MAVO Limburg vorgesehen, die MAVO Limburg akzeptiert. Eine verbindliche Übernahme der Grundordnung ist nicht erfolgt, weshalb die MAVO Limburg für die Beklagte nicht gilt und anzuwenden ist (KAGH vom 16.09.11 – M 06/11 -; vom 06.05.11 - M 08/10 -).
 - c. Ein Grund für die Geltung der MAVO Limburg ist auch nicht wegen gesellschaftlicher Verflechtung oder verbandsrechtlicher Rechtsbindung gegeben, was der MAVO Limburg oder der Grundordnung zur Geltung verhelfen könnte (KAGH vom 16.09.11 - M 06/11 -; vom 06.05.11 - M 08/10 -). Derartige gesellschaftsrechtliche oder mitgliedschaftsrechtliche Verbindungen der Beklagten, ihrer Gesellschafter oder des Ordens zu Institutionen, in deren Satzung die Geltung der Grundordnung bestimmt ist, sind nicht zu erkennen und werden auch nicht von der Klägerin dargelegt.

4. Soweit die Klägerin geltend macht, ihre Aufgaben könnten im Übrigen unabhängig von der jeweils anzuwendenden MAVO wahrgenommen werden und der Klagantrag entsprechend ausgelegt werden könnte, so kann auch dies nicht zu einem Erfolg der Klage mit einem solchen Inhalt führen.
 - a. Die Klägerin ist (lediglich) für die Mitarbeitervertretungen im Geltungsbereich der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung zuständig (Thiel u. a., MAVO, 6. Auflage, § 25 Rz. 9). Auch wenn dies so nicht ausdrücklich (wie im Fall KAGH vom 25.06.10 - M 04/10 -) in § 25 MAVO Limburg festgelegt ist, so folgt dies doch aus § 25 Abs. 3 MAVO Limburg. Diese Regelung setzt voraus, dass es sich bei den Mitarbeitervertretungen, die von ihnen gewählte Personen zu der Klägerin entsenden, um solche nach der MAVO Limburg handelt, die nach der MAVO Limburg gebildet wurden. Die Klägerin kann zudem ihre Aufgabe auch nur erfüllen, wenn für den Dienstgeber die MAVO Limburg gilt (s. o.). Und die MAV beim Gymnasium kann „Leistungen“ der Klägerin, die sich auch auf ihr Verhältnis zur Beklagten auswirken können, nur beanspruchen, wenn sie eine Mitarbeitervertretung nach der MAVO Limburg ist, gebildet nach dieser und mit Rechten nach dieser Ordnung ausgestattet (vgl. KAGH vom 25.06.10 – M 04/10 -).
 - b. Vorliegend ist die MAV beim Gymnasium offensichtlich nicht unter Geltung und nach der MAVO Limburg gebildet worden. Da die MAVO Limburg bei der Beklagten nicht gilt, kommen die Regelungen dieser Ordnung für die MAV beim Gymnasium auch nicht zum Tragen. Diese MAV kann nicht „Mitglied“ der Klägerin sein. Die Klägerin ist für sie nicht zuständig.
- C. Dem Feststellungsantrag, betreffend die Notwendigkeit der Beauftragung eines Bevollmächtigten, ist stattzugeben.
 - a. Gem. § 25 Abs. 4 Satz 1 MAVO Limburg trägt das Bistum die Kosten der Klägerin zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Da das Bistum nicht Partei vorliegendem Verfahrens ist, kann die an sich durch § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO gebotene Kostenentscheidung zu Lasten des Bistums hier nicht ergehen. Um Zweifeln an der Kostentragungspflicht des Bistums für die Beauftragung eines Bevollmächtigten der Klägerin im vorliegenden Verfahren zu begegnen und eine Grundlage für die Geltendmachung der Kosten gegenüber dem Bistum zu schaffen, ist der Feststellungsantrag der Klägerin geboten.

- b. Dieser Antrag ist begründet. Wenn die Klägerin, wie hier, die Anwendung der MAVO Limburg bei der Beklagten gerichtlich verfolgt, so nimmt sie die ihr durch § 25 Abs. 2 Ziff. 5 MAVO Limburg zugeordnete Aufgabe wahr (s. o. A. 3.). Zu den vom Bistum zu tragenden Kosten der Aufgabenwahrnehmung der Klägerin gehören auch die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht. Die Beauftragung ist wegen der Komplexität der Rechtslage zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig (KAGH vom 16.09.11 – M 06/11 -).
- D. Für eine Zulassung der Revision besteht kein Grund. Die Entscheidung hier entspricht der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes
- Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.
– Hierzu wird auf die beigelegte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 14/12 Sp**

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 03/12 Sp

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 37/11 Sp

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 36/11 Sp**

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 35/11 Sp

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

16.03.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 33/11 Sp

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Klinikum

Beklagte,

Die Beklagte hat die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Vertretung der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Gründe

Die Parteien streiten in diesem wie in einer Reihe anderer von der Mitarbeitervertretung (MAV) eingeleiteter Verfahren um die Beteiligung der MAV bezüglich von der Beklagten vorgenommener Maßnahmen.

Die klagende MAV will sich vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen und beantragt jeweils die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu ihrer Vertretung als notwendig oder zweckmäßig.

Das ist als Antrag gem. § 12 Abs. 2 KAGO zu begreifen, nämlich eine (Vorab-)Entscheidung des Vorsitzenden über die Tragung der Kosten – hier: für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten für das gerichtliche Verfahren – zu erlangen.

Diesem Antrag ist stattzugeben.

Die Kosten verursachende Beauftragung erscheint, wie in § 12 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 KAGO, § 17 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Speyer vorausgesetzt, notwendig, jedenfalls zweckmäßig zur Wahrung der Rechte der MAV im gerichtlichen Verfahren.

Auf dem Hintergrund der Zusammenführung der Krankenhäuser (Einrichtungen) in L. und Z., wo jeweils Mitarbeitervertretungen bestehen, mit einem (gemeinsamen) Dienstgeber / Träger der Einrichtungen, der nun der klagenden MAV gegenübersteht, ergeben sich nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, bedürfen. Zudem ist beachtlich, dass sich auch die Beklagte anwaltlich vertreten lässt. Schließlich ist die Beklagte auch nicht weiter dem hier fraglichen Begehren der MAV entgegengetreten.

All dies gilt auch insoweit, als die Beklagte Möglichkeiten anspricht, den Streit beizulegen und eine Fortführung des gerichtlichen Verfahrens zu vermeiden. Auch dann erscheint anwaltlicher Beistand für die MAV jedenfalls zweckmäßig im Hinblick

darauf, ob derartige Möglichkeiten angemessen sind, die Interessen der MAV ausreichend zu wahren.

Soweit die Beklagte sich bereit erklärt hat (in den Verfahren M 32/11 Sp und M 34/11 Sp), die Kosten für die Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes zu übernehmen, besteht für eine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 KAGO kein Bedürfnis (mehr).

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Beschluss ist mit dem Rechtsmittel der Beschwerde anfechtbar.

Die Beschwerde ist als sofortige Beschwerde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses 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**

schriftlich unter Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung einzulegen.

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

Verkündet laut Protokoll am **09.02.2012**

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 20/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband für die Diözese

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 09.02.2012 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Z. für Recht erkannt:

Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33/Anhang B zu den AVR wird ersetzt.

Die Klägerin hat die Kosten der Beklagten für die Beauftragung einer Bevollmächtigten zu tragen.

Für die beklagte Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten im Rahmen des vom klagenden Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. (im Folgenden nur noch: Mitarbeiterin) in die Entgeltgruppe (EG) S 17, Fallgruppe 5 des Anhanges B zu Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes / AVR (im folgenden nur noch: EG S...Fgr. ... Anl. 33).

Die Mitarbeiterin, die einen Universitätsabschluss als Diplom-Pädagogin hat, wurde aufgrund des Arbeitsvertrages vom 20.02.1991 als Fachberaterin für Katholische Kindertagesstätten eingestellt. Seit dem 15.03.1991 ist sie als Fachberaterin tätig. Sie ist für den Regionalbezirk T. zuständig, der Teamleiterin des Bezirks T. unterstellt, die wiederum einem Referatsleiter untersteht, dem ein Abteilungsleiter übergeordnet ist.

Im Arbeitsvertrag ist die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 40 genannt. – Ein Vordruck „Änderungsdienst“ vom 04.11.1991 weist eine Höhergruppierung der Mitarbeiterin ab 15.03.1991 nach Vergütungsgruppe 4 a / Stufe 2 gemäß neuen AK-Beschlüssen aus. – Mit Anschreiben vom 17.03.1995 – „Umgruppierungsinformation“ – erbat der Dienstgeber die Zustimmung zur Umgruppierung der Mitarbeiterin ab 01.07.1995 nach Vergütungsgruppe 3 Ziffer 10; als Begründung hierfür ist Bewährungsaufstieg angegeben. Die MAV erhob keine Einwendungen.

Veranlasst durch das Inkrafttreten der (neugeschaffenen) Anlage 33 AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – beantragte der Dienstgeber mit Schreiben vom 14.04.2011, der MAV am 18.04.2011 zugegangen, die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin ab 01.04.2011 von Vergütungsgruppe 3, Fallgruppe (Ziffer) 10 Regelvergütungsstufe 11 Anlage 2 d AVR (im Folgenden nur noch: Verggr... Fgr...Anl. 2 d) nach EG S 17 Fgr. 5 St. 6 Anl. 33. Daraufhin entwickelte sich ein Schriftwechsel, in dem die MAV weitere Information zur beabsichtigten Eingruppierung erbat, der Dienstgeber Erläuterungen lieferte und im

Übrigen mehrfach die Frist zur Erhebung von Einwendungen verlängerte, zuletzt bis zum 22.07.2011.

Nach Gesprächen zwischen den Beteiligten kam es am 09.08.2011 zu einer Einigungsverhandlung. Danach teilte die MAV mit Schreiben vom 12.08.2011 mit, dass sie der Eingruppierung der Mitarbeiterin nach EG S 17 Fgr. 5 St. 6 Anl. 33 nicht zustimme.

Der klagende Dienstgeber bringt vor, die Mitarbeiterin sei im Sozial- und Erziehungsdienst tätig. Dies gelte auch im Hinblick auf Anl. 33. Nach der von der Mitarbeiterin auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit einer Fachberaterin für Kindertagesstätten sei sie richtig zunächst nach Verggr. 4a Anl. 2 d und aufgrund Bewährungsaufstieges ab 1995 in Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d eingruppiert gewesen. Nach der Zuordnungstabelle im Anhang E der Anl. 33 AVR ergebe sich für die Mitarbeiterin eine Eingruppierung in EG S 17 Anl. 33. Unabhängig hiervon seien auch die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in EG S 17 Fgr. 5 Anl. 33 gegeben. Den Anforderungen für eine höhere Eingruppierung genüge die Mitarbeiterin mit der von ihr ausgeübten Tätigkeit nicht.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die beklagte MAV trägt vor, ihre Zustimmungsverweigerung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Eingruppierung sei berechtigt. Da die Mitarbeiterin nicht in einer Einrichtung des Sozial- und Erziehungsdienstes tätig sei, sondern beim Kläger selbst in dessen Dienststelle und auch nicht direkt am Klienten tätig sei, könne eine Eingruppierung nicht nach Anl. 33 erfolgen. Es sei auch nicht klar, ob die Mitarbeiterin bislang wirklich nach Anl. 2 d – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial-

und Erziehungsdienst – eingruppiert gewesen sei. Aufgrund ihrer Qualifikation - Universitätsabschluss in Diplom-Pädagogik / Erwachsenenbildung – habe ihre Eingruppierung nach Verggr. 4 b Ziffer 40 der Anl. 2 - Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) – zu erfolgen. Und selbst bei Anwendung der Anl. 33 sei die Eingruppierung entsprechend der Zuordnungstabelle in Anhang E Anl. 33 nach EG S 18 Fgr. 2 geboten, weil sie nach Anl. 2 d richtig in Verggr. 3 Fgr. 12 mit Bewährungsaufstieg nach Verggr. 2 Fgr. 4 einzugruppiert gewesen wäre.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf ihre eingereichten Schriftsätze samt den beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage, gerichtet auf Ersetzung der von der beklagten MAV verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, hat Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gemäß § 39 Abs. 1 Ziff. 1 i. V.m. § 37 MAVO Trier. Für die Fälle des § 39 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in § 37 Abs. 4 vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft, d. h. die Ersetzung der verweigerten Zustimmung beantragt.

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes des § 37 Abs. 2, 3 MAVO Trier liegen vor. Insbesondere haben die von der MAV erhobenen Einwendungen als rechtzeitig innerhalb der Wochenfrist oder verlängerten Frist erhoben zu gelten. Ausdrücklich und unmissverständlich hat die MAV erst, nach Ablauf der zuletzt vom Dienstgeber (Schreiben vom 15.07.2011) bis zum 22.07.2011 verlängerten Frist zur Erhebung von Einwendungen, mit Schreiben vom 12.08.2011 erklärt, dass sie der beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin nicht zustimmt.

Doch geht aus dem vorherigen Schriftsätzen der Parteien hervor, dass die MAV gegen die neue Eingruppierung der Mitarbeiterin Einwendungen hatte und der Dienstgeber dies auch erkannt hatte. Insbesondere lässt bereits das Schreiben der MAV vom 20.06.2011, innerhalb der vom Dienstgeber gewährten Fristverlängerung bis zum 20.06.2011, erkennen, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin nicht erteilen wollte, weil die Mitarbeiterin nicht nach Anl. 33 AVR überzuleiten wäre. Aus dem Protokoll der Einigungsverhandlung am 09.08.2011 ist im Übrigen zu erschließen, dass beide Seiten von rechtzeitig erhobenen Einwendungen der MAV ausgingen. Dieser Gesichtspunkt wurde nicht einmal angesprochen; es wurde ausschließlich zur Sache, nämlich der Richtigkeit der Eingruppierung, verhandelt.

- C. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin ist zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung nicht berechtigt war. Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 39 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO Trier (Normverstoß) liegt nicht vor. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin nach EG S 17 Fgr. 5 Anl. 33 entspricht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.
1. Die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen sind die der Anl. 33 AVR (mit ihren Anhängen).
 - a. Die Anl. 33 kommt für die Eingruppierung der Mitarbeiterin zum Tragen, weil die Mitarbeiterin bislang von Anl. 2 d erfasst und eingruppiert war (s. dazu auch noch im Folgenden). Aus der Eingangsbestimmung zur Anl. 2 d („Geltungsbereich“) und § 1 Abs. 2 Satz 2 Anl. 33 AVR ergibt sich, dass ab Inkrafttreten der Anl. 33 für die Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich der Anl. 33 erfasst werden, die Anl. 2 d AVR keine Anwendung findet. Nicht erfasst werden gemäß der Bestimmung Geltungsbereich in Anl. 2 d Mitarbeiter der Verggr. 2 mit Aufstieg nach 1 b, 1 b und 1 a der Anl. 2 d. Im Rückschluss hieraus folgt, dass die Mitarbeiter, die nach den sonstigen Vergütungsgruppen der Anl. 2 d eingruppiert waren, von der Anl. 33 erfasst werden. Sie sind nach Anl. 33 gemäß deren Anhängen durch Eingruppierung überzuleiten.

- b. Da die Mitarbeiterin nicht zu den Mitarbeitern der Verggr. 2, 1 b und 1 a Anl. 2 d gehört, ist sie, weil sie zu den ansonsten von der Anl. 2 d erfassten Mitarbeitern gehört, nach Anl. 33 überzuleiten.

Dem steht nicht von vornherein entgegen, wie die MAV meint, dass die Mitarbeiterin nicht in einer Einrichtung – hier wären das Kindertagesstätten - tätig war und (damit) auch nicht unmittelbar „am Klienten“, d. h. mit den Kindern in einer Kindertagesstätte befasst war. Solche Erfordernisse sind, was den persönlichen Geltungsbereich der Anl. 2 d (wie auch dem der Anl. 33) angeht, in Anl. 2 d (wie auch in Anl. 33) nicht angelegt.

Im Gegensatz zu der Anl. 2 a AVR – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen – und Anl. 2 c - Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen – werden in der Bezeichnung der Anl. 2 d Einrichtungen nicht benannt. Es heißt für diese lediglich: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die in Anl. 2 d aufgeführten Vergütungsgruppen setzen auch nicht durchgängig die Tätigkeit in einer Einrichtung (hier: Kindertagesstätte) voraus, sprechen eine solche nicht an. Das ist etwa bei den Verggr. 3 Fgr. 12 und Verggr. 2 Fgr. 4 Anl. 2 d der Fall. Insbesondere die hier im Hinblick auf die von der Mitarbeiterin auszuübende und tatsächlich ausgeübte Tätigkeit interessierende Verggr. 4 Fgr. 22 – Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen die Fachberatung von caritativen Diensten oder Einrichtungen übertragen ist – (mit Bewährungsaufstieg nach Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d) nennt gerade nicht eine Einrichtung, in der die Fachberatung stattzufinden hätte, sondern hat zum Inhalt - Fachberatung „von“ Einrichtungen -, dass diese Tätigkeit von außerhalb der Einrichtung her erfolgt. In Anmerkung 7 zu Verggr. 4 Fgr. 22 Anl. 2 d wird klargestellt, dass Tageseinrichtungen für Kinder caritative Dienste sind.

Es bleibt nach alledem festzuhalten, dass der Sozial- und Erziehungsdienst von seiner Funktion her zu sehen ist und nicht einrichtungsbezogen.

2. Der Anl. 33 sind verschiedene Anhänge beigegeben. Von Interesse ist hier – neben dem Anhang B, wo die EG von S 2 bis S 18 Fallgruppen aufgeführt sind – der Anhang E. Er besteht aus einer „Zuordnungstabelle“ für Mitarbeiter, die vor und nach dem Inkrafttreten der Anl. 33 beschäftigt waren und sind, sogenannte Bestandsmitarbeiter. Diese werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie mit dem Zeitpunkt, zu dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR tätig waren, nach Anl. 33 AVR eingruppiert und eingestuft gewesen wären, als ob für diese Mitarbeiter von Anfang an (seit ihrer Einstellung) die Anl. 33 gegolten hätte. Den Verggr. 9 bis 3 mit Aufstieg nach 2 gem. Anl. 2 d AVR werden die EG S 2 bis 18 nach Anhang B Anl. 33 gegenübergestellt. Zu den Verggr. 2 mit Aufstieg nach 1 b, 1 b, 1 b mit Aufstieg nach 1 a, 1 a, heißt es in der Zuordnungstabelle: Keine Überleitung in Anl. 33 zu den AVR.

Wie bereits mit Urteil des erkennenden Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 25.11.2010 - M 15/11 Lb – (Revision eingelegt) entschieden, ist Anhang E / Zuordnungstabelle (im Folgenden nur noch: Zuordnungstabelle) regelmäßig verbindlich, es sei denn, der betroffene Mitarbeiter ist nicht richtig nach den Vergütungsgruppen der Anl. 2 d eingruppiert gewesen.

- b. Die Mitarbeiterin ist Bestandsmitarbeiterin im Sinne der Zuordnungstabelle. Klarzustellen ist im Übrigen, dass ihre Stufenzuordnung vorliegend nicht im Streit ist.
3. Die Mitarbeiterin war bislang und richtigerweise einer Vergütungsgruppe der Anl. 2 d zugeordnet.
- a. Es war weder im Arbeitsvertrag vom 20.02.1991 noch in dem Vordruck „Änderungsdienst“ vom 04.11.1991 und auch nicht in der „Umgruppierungsinformation“ vom 19.03.1995 neben den jeweils genannten Vergütungsgruppen die Anlage AVR genannt. Doch ist ohne weiteres erkennbar, dass – auf dem Hintergrund der von der Mitarbeiterin ausübenden und auch ausgeübten Tätigkeit als Fachberaterin für katholische Kindertagesstätten - jedenfalls für die Zeit ab 19.03.1991 gemäß Änderungsdienst nur die Anl. 2 d gemeint sein konnte.

Die Angabe der Verggr. 40 im Arbeitsvertrag bezog sich auf Anl. 2 AVR. In dieser war unter Verggr. 4 b Ziffer 40 aufgeführt: Sozial-Pädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen Fachberatung von Kindertagesstätten übertragen ist. Diese Fallgruppe der Verggr. 40 Anl. 2 ist entfallen, nachdem mit Inkrafttreten der neu eingeführten Anl. 2 d im Jahre 1991 diese Tätigkeit von Verggr. 4 a Fgr. 22 Anl. 2 d erfasst wurde. Dem sollte ersichtlich, wie der Vordruck „Änderungsdienst“ ausweist, - Höhergruppierung nach Verggr. 4 a gemäß neuen AK (Arbeitsrechtliche Kommission)-Beschlüssen – durch Zuordnung zu der anstelle der entfallenen Verggr. 4 b Ziffer 40 Anl. 2 getretenen Verggr. 4 a Anl. 2 d Rechnung getragen werden.

Auf diesem Hintergrund kann auch nicht angenommen werden, der Dienstgeber habe außer- und übertariflich eine Höhergruppierung nach Verggr. 4 a Anl. 2, wofür keine Rechtsgrundlage gegeben war, gewähren wollen.

Bestätigt wird diese Sicht, dass die Mitarbeiterin nach Anl. 2 d eingruppiert war, durch die Umgruppierung der Mitarbeiterin nach Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d ab 01.07.1995. Der hierfür angegebene Grund - Bewährungsaufstieg – ist nur hinsichtlich des in Anl. 2 d vorgesehenen Bewährungsaufstiegs nach 4 Jahren aus Verggr. 4 a Fgr. 22 nach Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d gegeben.

Angesichts der von der Mitarbeiterin ausgeübten Tätigkeit musste auch die MAV, die dieser Umgruppierung nicht widersprochen hat, erkannt haben, dass die Mitarbeiterin nach der Vergütungsgruppe der Anl. 2 d eingruppiert war, nämlich nach Verggr. 4 a Fgr. 22 Anl. 2 d, die genau ihre Tätigkeit erfasste.

- b. Die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe der Anl. 2 d war auch berechtigt. Da die in Anl. 2 d den Vergütungsgruppen beigegebenen Fallgruppen offensichtlich alle Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst erfassen sollten, geht Anl. 2 d als speziellere Regelung den allgemeinen der Anl. 2 – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) – vor, ist allein maßgeblich. Verggr. 4 a Fgr. 22 (bzw. Verggr. 3 Fgr. 10) Anl. 2 d betrifft genau die von der Mitarbeiterin auszuübende und auch tatsächlich ausgeübte Tätigkeit.

- c. Im Übrigen gilt ohnehin, dass dann, wenn die MAV einer Ein- oder Umgruppierung zugestimmt hat, es keine Rolle mehr spielt, ob der Mitarbeiter früher zutreffend eingruppiert war (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, zuletzt Beschluss vom 01.07.2009 – 4 ABR 16/08 – mit weiteren Nachweisen). Daher kommt der Nichterhebung von Einwendungen, was als Zustimmung zu gelten hat, gegen die Umgruppierung der Mitarbeiterin aufgrund Bewährungsaufstiegs, eine solche Bedeutung zu.
4. Aufgrund der Zuordnungstabelle ergibt sich, dass die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin nach EG S 17 Anl. 33 nicht zu beanstanden ist.
- a. Ist im Verhältnis der Beteiligten unerheblich (s. vorstehend), ob die Mitarbeiterin bislang richtig eingruppiert war, ist ihre mit Zustimmung der MAV erfolgte Umgruppierung ab 01.07.1995 nach Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d maßgeblich. Von dieser Vergütungsgruppe ist für die Zuordnungstabelle auszugehen. Für Verggr. 4 a mit Aufstieg nach Verggr. 3 Anl. 2 d bestimmt die Zuordnungstabelle verbindlich (s. o.) die Überleitung nach EG S 17 Anl. 33.
- b. Lässt man die Maßgeblichkeit der Umgruppierung nach Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d außer Acht, so ist auch dann die Eingruppierung nach EG S 17 Anl. 33 zutreffend.
- (1) Die Mitarbeiterin war zwar an sich zu hoch nach Anl. 2 d eingruppiert. Sie erfüllte nicht die persönliche Voraussetzung für eine Eingruppierung nach Verggr. 3 Fgr. 10 bzw. Verggr. 4 a Fgr. 22 Anl. 2 d. Sie hatte nämlich nicht die Anerkennung als Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogin, Diplom-Heilpädagogin. Für einen solchen Fall der nichterfüllten Ausbildungsvoraussetzung und Ausübung der Tätigkeit dieser Vergütungsgruppe ist in Anl. 1 AVR unter 1.c bestimmt, dass der betroffene Mitarbeiter bei Einstellung bzw. einer Höhergruppierung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist.

Gleichwohl ergibt sich unter Rückgriff auf die Zuordnungstabelle eine Eingruppierung nach EG S 17 Anl. 33.

Die Zuordnungstabelle bestimmt im Hinblick auf die überleitende Eingruppierung nach Anl. 33 die Wertigkeit von Tätigkeiten derart, dass sie Tätigkeiten, die nach einer bestimmten Vergütungsgruppe nach Anl. 2 d zu bewerten sind, einer bestimmten Entgeltgruppe nach Anhang B der Anl. 33 gleichsetzt. Insoweit enthält die Zuordnungstabelle eine Fiktion dahin, dass einer Vergütungsgruppe mit ihren Fallgruppen nach Anl. 2 d eine Entgeltgruppe mit ihren Fallgruppen des Anhang B Anl. 33 entspricht.

Vorliegend beruhte die um eine Vergütungsgruppe zu hohe Eingruppierung der Mitarbeiterin nach Anl. 2 d allein darauf, dass sie die persönlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung nach Verggr. 3 Fgr. 10 bzw. Verggr. 4 a Fgr. 22 Anl. 2 d nicht erfüllte. Zum einen beeinträchtigt dies nicht die Wertigkeit der Tätigkeit an sich, nämlich die Fachberatung von Kindertagesstätten, erfasst von Verggr. 4 a Fgr. 22 bzw. Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d. Zum anderen wird in Fgr. 5 EG S 17 Anl. 33 für die Eingruppierung nicht mehr allein auf die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge für eine Zuordnung zu dieser Entgeltgruppe abgehoben, sondern die Entgeltgruppe betrifft auch Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. Dies ist bei der Mitarbeiterin aufgrund ihrer Ausbildung und jahrelangen Tätigkeit mit dadurch erworbener Erfahrung ohne weiteres als gegeben anzunehmen. Hätte diese Klausel, nach der die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge nicht unbedingt (persönliche) Voraussetzung für die Eingruppierung ist, bereits für Verggr. 4 a Fgr. 22 bzw. Verggr. 3 Fgr. 10 Anl. 2 d gegolten, wäre die Mitarbeiterin auch nicht zu hoch eingruppiert zu sehen gewesen. – Dass Fgr. 5 zu EG S 17 Anl. 33 einschlägig ist, folgt daraus, dass die anderen Fallgruppen der EG S 17 Anl. 33 für die Tätigkeit der Mitarbeiterin nicht in Betracht kommen. Zudem ist in Anmerkung 11 f zur EG S 12 Fgr. 1 Anl. 33 – und auch hier kommt nur die Fgr. 1 in Betracht -, aus der sich EG S 17 Fgr. 5 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt, als schwierige Tätigkeit die schwierige Fachberatung auch aufgeführt.

- (2) Aber auch dann, wenn der Zuordnungstabelle keine Verbindlichkeit beizumessen wäre, sondern lediglich eine Hilfsfunktion (so Riede in Dienstgeberbrief 2/2011 vom

04.04.2011, herausgegeben von: Dienstgebervertreter in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der DCVeV S. 2 f.), ist die Eingruppierung der Mitarbeiterin nach EG S 17 Anl. 33 als zutreffend zu sehen. Auch dann gibt die Zuordnungstabelle die Wertigkeiten von Tätigkeiten hinsichtlich überleitender Eingruppierung an (s. o.) und gibt vor, welche Entgeltgruppen nach Anhang B Anl. 33 regelmäßig welcher Vergütungsgruppe nach Anl. 2 d entspricht. Und das ist hier EG S 17 Anl. 33.

- (3) Dies wird bestätigt dadurch, dass eine höhere Eingruppierung nach EG S 18 Anl. 33 nicht in Betracht kommt.
- (aa) Soweit die Beklagte darauf abhebt, die Mitarbeiterin sei richtig in Verggr. 3 Fgr. 12 Anl. 2 d (mit Bewährungsaufstieg nach Verggr. 2 Fgr. 4 Anl. 2 d). was nach der Zuordnungstabelle der EG S 18 Anl. 33 entspricht, einzugruppieren gewesen, so kann dem nicht gefolgt werden. Verggr. 3 Fgr. 12 Anl. 2 d verlangt (u. a.) eine Tätigkeit in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, wobei der Mitarbeiter aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend zu bearbeiten hat. Vorliegend ist schon eine derartige Anordnung der Mitarbeiterin nicht zu sehen. Zudem war und ist die Mitarbeiterin lediglich in einer von mehreren Abteilungen der Dienststelle tätig. Dabei ist sie einer Teamleiterin unterstellt, die einem Referatsleiter untersteht, dem wiederum ein Abteilungsleiter übergeordnet ist. Eine weitere Aufgabenstellung über ihren eigenen Tätigkeitsbereich als Fachberaterin hinaus ist nicht zu erkennen.
- (bb) Die Voraussetzungen für eine unmittelbare (ohne Rückgriff auf die Zuordnungstabelle) Eingruppierung nach EG S 18 Anl. 33, wofür allein Fgr. 3 in Betracht kommt, liegen nicht vor. Für EG S 12 Anl. 33 ist als schwierige Tätigkeit die schwierige Fachberatung definiert (Anmerkung 11 f zu EG S 12 Anl. 33). Aus der schwierigen Tätigkeit nach EG S 12 hebt sich EG S 17 Fgr. 5 Anl. 33 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraus. Eine Eingruppierung nach EG S 18 verlangt eine (weitere) erhebliche Vorhebung durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung. Das ist vorliegend für die Mitarbeiterin nicht gegeben. Sie bewältigt

die Fachberatung so wie ihre mit solcher Tätigkeit betrauten Kolleginnen und Kollegen, für die die MAV selbst eine höhere Eingruppierung nicht geltend macht, ohne eine im Vergleich zu diesen ein erhöhtes Maß an Verantwortung zu haben. Aus den anderen Fallgruppen der EG S 18 ist zu erschließen, dass für das Maß der erheblichen Verantwortung das Innehaben einer herausgehobenen Position, einer Leitungsfunktion, zu verlangen ist. Solches ist bei der Mitarbeiterin ersichtlich nicht gegeben. Hierzu wird auf die vorstehenden Ausführungen zu (aa) verwiesen.

D.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1, 4. Alternative MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, jedenfalls zweckmäßig.
2. Die Revision gegen dieses Urteil ist zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die beklagte 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 26.01.2012

Aktenzeichen: KAG Mainz M 30/11 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.01.2012 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und W. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung einer Bevollmächtigten zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Eingruppierung der Mitarbeiterin B. nach der Kirchlichen Vergütungsordnung für das Bistum Trier (KAVO).

Die Mitarbeiterin ist als Verwaltungsangestellte im Personalabrechnungszentrum T. des Klägers mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % einer Vollzeitbeschäftigten eingesetzt. Dafür ist sie nach Entgeltgruppe / EG 5 zu vergüten, was der Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VII BAT mit dem Tätigkeitsmerkmal „Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion“ gem. Ziffer 14.1 Anlage 4b Teil II zur KAVO entspricht.

Mit Wirkung zum 01.08.2011 wurde der Mitarbeiterin mit einem zusätzlichen Beschäftigungsumfang von 50 % der Aufgabenbereich der Sachbearbeitung im Personal-Abrechnungszentrum T. bis zum 27.07.2012 übertragen. Diese Tätigkeit ist nach EG 8 zu vergüten, was der Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc BAT mit dem Tätigkeitsmerkmal „Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter“ gem. Ziffer 14.3 Anlage 4b Teil II zur KAVO entspricht.

Mit Schreiben vom 18.07.2011 leitete der Dienstgeber das Beteiligungsverfahren gegenüber der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) ein. Er teilte der MAV die beabsichtigte Übertragung des Aufgabenbereiches Sachbearbeitung mit einem weiteren Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin B. von 50 % mit. Zudem informierte er die MAV, er werde die Mitarbeiterin B. mit 50 % in Vergütungsgruppe Vc BAT, was Entgeltgruppe 8, Stufe 2 KAVO entspreche, eingruppieren. Mit den übrigen 50 % bleibe Frau B. eingruppiert in Entgeltgruppe 5, Stufe 2 KAVO. Den Beginn der Wochenfrist für Einwendungen legte der Dienstgeber im Hinblick auf die Sitzung der MAV auf den 27.07.2011 fest.

Unter dem 28.07.2011 stimmte die MAV der befristeten Aufgabenübertragung zu. Gegen die Eingruppierung erhob die MAV Einwände: Nach den geltenden Bestimmungen der KAVO ist Frau B. in die höhere Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die dieser entsprechen.

Nach weiterem Schriftwechsel fand am 27.10.2011 das Einigungsgespräch nach § 37 Abs. 3 MAVO Trier statt.

Mit Schreiben vom 27.10.2011 teilte die MAV mit, dass sie bei ihren Einwendungen hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiterin B. bleibe.

Der klagende Dienstgeber bringt vor: Weil die Mitarbeiterin B. nunmehr jeweils zur Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VII (entspricht EG 5) zum einen und der Vergütungsgruppe Vc BAT (entspricht EG 8) zum anderen erfülle, so sei die Eingruppierung anteilig zu den erfüllten Vergütungsgruppen vorzunehmen. § 16 Abs. 2 KAVO, wonach die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen, biete für den hier gegebenen Fall keine andere Lösung. Jedenfalls enthalte die KAVO keine Regelung, nach der ein Günstigkeitsprinzip dahin bestehe, dass bei jeweils hälftiger Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe die für den Mitarbeiter günstigere, nämlich die höhere Eingruppierung vorzunehmen wäre. Die in § 16 Abs. 2 KAVO vorhandene unbewusste Regelungslücke könne auch nicht in diesem Sinne durch gerichtliche Entscheidung geschlossen werden. Hierfür, nämlich wie nach dem mutmaßlichen Willen der die KAVO aufgestellt habenden Beteiligten diese die vorliegende Fallkonstellation geregelt hätten, enthalte die KAVO Trier keine sicheren Anhaltspunkte oder Hinweise. Auf der Grundlage des Wortlautes des § 16 Abs. 2 KAVO sei deshalb eine Aufspaltung der Eingruppierung in zwei verschiedene Entgeltgruppen erforderlich.

Der Kläger beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau B., Mitarbeiterin im Personalabrechnungszentrum Trier, zur Eingruppierung zu 50 % in Vergütungsgruppe Vc (= Entgeltgruppe 8) und zu 50 % in Vergütungsgruppe VII (= Entgeltgruppe 5) ab 01.09.2011 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die beklagte MAV trägt vor, die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin B. verstoße gegen § 16 KAVO. Durch ihre höherwertige Tätigkeit als Sachbearbeiterin mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % erfülle die Mitarbeiterin das für die Eingruppierung maßgebliche Kriterium, dass derjenige der beiden – hier: einheitlichen - Arbeitsvorgänge, der zeitlich mindestens zur Hälfte in der Gesamtarbeitszeit anfällt, die Eingruppierung bestimmt und zwar hier insgesamt nach Vergütungsgruppe Vc BAT. Eine Eingruppierung in zwei verschiedenen Vergütungsgruppen in einem einheitlichen Arbeitsverhältnis sei nicht aus § 16 KAVO zu begründen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage, gerichtet auf Ersetzung der von der beklagten MAV verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. ab 01.09.2011, hat keinen Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht nach der MAVO gemäß § 39 Abs. 1 Ziffer 1 i. V. m. § 37 MAVO Trier. Für die Fälle des § 39 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in § 37 Abs. 4 vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft, d. h. die Ersetzung der verweigerten Zustimmung beantragt.

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 37 Abs. 2, 3 MAVO Trier liegen vor. Das Verfahren nach diesen Bestimmungen ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Insbesondere hat die von der MAV geltend gemachte Einwendung gegen die beabsichtigte Eingruppierung als rechtzeitig erhoben zu gelten, nachdem der Dienstgeber aus gutem Grund den Beginn der Wochenfrist auf den 27.7.2011 festgelegt und damit eine Verlängerung der Wochenfrist eingeräumt hat.
- C. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin B. ist nicht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung berechtigt war. Es liegt der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 39 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO Trier (Normverstoß) vor. Die fragliche Eingruppierung verstößt gegen § 16 Abs. 2 KAVO.
1. § 16 Abs. 2 KAVO, so weit hier von Interesse, bestimmt:
Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.
 2. Die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin B. – erforderlich geworden durch Übertragung der Sachbearbeitertätigkeit zusätzlich zu der bisher schon ausgeübten Tätigkeit als Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion – zu 50 % in Vergütungsgruppe Vc / Entgeltgruppe 8 im Hinblick auf in der einen Hälfte der (gelernten, ab 01.08.2011 vollen) Arbeitszeit ausgeübten Tätigkeit als Sachbearbeiterin und zu 50 % in Vergütungsgruppe VII / Entgeltgruppe 5 im Hinblick auf in der anderen Hälfte der gesamten Arbeitszeit ausgeübten Tätigkeit als Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion widerspricht § 16 Abs. 2 KAVO.

- a. Zum einen ergibt sich aus § 16 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Satz 2 KAVO, dass eine Eingruppierung in eine (einzige) bestimmte Vergütungsgruppe für die in der gesamten Arbeitszeit auszuübende(n) Tätigkeit(en) zu erfolgen hat. Satz 2 von § 16 Abs. 2 KAVO bestimmt für den Fall, dass verschiedene Tätigkeiten, die verschiedene Arbeitsvorgänge mit unterschiedlicher Wertigkeit ausmachen, wie diese Eingruppierung zu erfolgen hat, woraus sich die Eingruppierung für die in der gesamten Arbeitszeit auszuübenden Tätigkeiten ergibt. Das schließt aus, für Teile der Arbeitszeit mit je unterschiedlich zu bewertenden Tätigkeiten oder Arbeitsvorgängen entsprechend aufgeteilt, wie das hier der Dienstgeber beabsichtigt, verschiedene Eingruppierungen vorzunehmen.
- b. Zum anderen liegt für eine Fallkonstellation wie hier, wo zwei (durch die Funktion bestimmte) einheitliche Arbeitsvorgänge – Angestelltentätigkeit ohne Sachbearbeiterfunktion und Sachbearbeitertätigkeit – jeweils die Hälfte der gesamten Arbeitszeit einnehmen, keine Regelungslücke vor.

In Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO ist jeder Arbeitsvorgang jeweils einzeln zu bewerten, ob er die Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe erfüllt. Danach sind die Arbeitsvorgänge, die Merkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, mit ihren (Zeit-)Anteilen zusammenzurechnen. Machen diese Anteile mindestens die Hälfte der Gesamttätigkeit aus, so ist der Mitarbeiter in diese Vergütungsgruppe eingruppiert. Die übrigen Arbeitsvorgänge bleiben dann unberücksichtigt, sofern diejenigen unter ihnen, die höheren Vergütungsgruppen zuzuordnen sind, nicht ihrerseits zusammengerechnet einen zeitlichen Umfang der Hälfte der Arbeitszeit erreichen und damit rechtserheblich werden. Der Mitarbeiter ist entsprechend der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO in die höchste Entgeltgruppe eingruppiert, bei der unter Einbeziehung der Anteile der Arbeitsvorgänge aus dieser und gegebenenfalls den Anteilen der Vergütungsgruppen im Gesamtanteil von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit (oder mehr) erreicht ist (BAG vom 01.07.2009 - 4ABR 16/08 – m. w. N.). Das bedeutet, dass § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO dahin zu verstehen ist, dass der Mitarbeiter in die höchste Vergütungsgruppe eingruppiert wird, deren Anforderungen auf mindestens 50 % der gesamten Arbeitszeit zutreffen, die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe durch die Bewertung der zeitlichen Hälfte der Arbeitsvorgänge nach oben hin bestimmt wird

(Umlauf, Einführung in die Eingruppierung nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, Berlin 2000, Kap. 4.4.8; Hamer/Görg/Guth, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 3. Auflage, §§ 12, 13 Rz. 11). - Dabei kommt es nicht darauf an, ob die eine oder die andere Hälfte der gesamten Arbeitszeit oder beide Hälften von mehreren Arbeitsvorgängen oder jeweils (wie vorliegend) von einem einzigen (etwa einheitlichen) Arbeitsvorgang ausgefüllt wird. Dass nur diese Sicht von § 16 KAVO angebracht ist, zeigt folgendes Beispiel (bezogen auf die Regelungen der KAVO für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rendanturen des Bistums Trier):

- Erfüllt ein Mitarbeiter mit 30 % seiner Arbeitszeit die Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsgruppe VII, zu 20 % die für die Vergütungsgruppe Vc und zu 50 % die für die (gegenüber Vergütungsgruppe VII und Vc höhere) Vergütungsgruppe IVa, so ist nach § 16 Abs. 2 KAVO eine Eingruppierung in die höhere (hier: höchste) Vergütungsgruppe unabweisbar: Zur zeitlichen Hälfte fällt ein Arbeitsvorgang an, der den Anforderungen der Vergütungsgruppe IVa genügt und damit die Eingruppierung für die gesamte Tätigkeit nach dieser bestimmt, während die beiden anderen Arbeitsvorgänge – Vergütungsgruppe VII mit 30 % und Vergütungsgruppe Vc mit 20 % Zeitanteil – keine Rolle spielen (können). Es wäre widersinnig, wenn bei einem Arbeitsvorgang von 50 % Zeitanteil nach Vergütungsgruppe Vc oder gar Vergütungsgruppe VII und einem Arbeitsvorgang von 50 % Zeitanteil nach Vergütungsgruppe IIIa nicht ebenfalls der höher (nach Vergütungsgruppe IVa) zu bewertende Arbeitsvorgang für die Eingruppierung insgesamt als maßgeblich zu sehen wäre.

Dass eine anteilige, nicht auf gesamte Tätigkeit bezogene Eingruppierung nicht in § 16 Abs. 2 KAVO angelegt ist, ist bereits weiter oben dargelegt. Eine anteilige Eingruppierung würde im Übrigen bei dem eingangs ausgeführten Beispiel zu dem (nahezu absurden) Ergebnis der Eingruppierung des Mitarbeiters nach drei verschiedenen Vergütungsgruppen führen. Bei hälftigen Zeitanteilen mit zwei jeweils unterschiedlich zu bewertenden Arbeitsvorgängen ist nicht zu sehen, weshalb in einem solchen Fall eine anteilige Eingruppierung angebracht sein sollte.

D.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 (4. Punkt) MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur

Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, jedenfalls zweckmäßig.

2. Die Revision brauchte nicht zugelassen werden. Die vom Kläger aufgeworfene Rechtsfrage ist vom Bundesarbeitsgericht behandelt und beantwortet worden auf dem Hintergrund tariflicher Bestimmungen, die mit § 16 Abs. 2 KAVO inhaltlich gleich sind.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 12.01.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 28/11 Lb**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 12.01.2012 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter H. und Dr. P. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass „Einkehrtage“, wie auch der vom Bistum Limburg am 10. Juni 2011 durchgeführte, Veranstaltungen im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Limburg sind.

Der Dienstgeber hat die durch die Beauftragung eines Bevollmächtigten durch die Mitarbeitervertretung entstandenen Kosten zu tragen.

Für das beklagte Bistum wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

Die beteiligten Parteien streiten um das von der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) geltend gemachte Beteiligungsrecht – in der Form der Zustimmung – nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Limburg (Paragrafen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Limburg) für die Abhaltung von sogenannten Einkehrtagen.

Im Mai 2011 hatte das beklagte Bistum die Mitarbeiter des Bischöflichen Ordinariates zu einem Einkehrtag am 10.06.2011 eingeladen. Der Einkehrtag stand unter dem Motto „Sendung braucht Sammlung“. Wegen der inhaltlichen Ausgestaltung dieses Einkehrtages wird auf das zu den Akten gereichte Einladungsschreiben verwiesen.

Der Einkehrtag wurde abgehalten, ohne dass die MAV beteiligt wurde. Bereits im Jahr 2010 fand ein Einkehrtag statt, zu dem die Zustimmung der MAV erbeten wurde. Die MAV erhob keine Einwände. Hinsichtlich des Einkehrtages 2011 machte die MAV das Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 mit Schreiben vom 20.07.2011 geltend. Mit Antwortschreiben vom 21.07.2011 lehnte das Bistum ein Beteiligungsrecht der MAV ab und sprach hierzu die konstitutive Bedeutung des Einkehrtages für den kirchlichen Dienst im Bischöflichen Ordinariat an, weshalb die Teilnahme verpflichtend sei.

Die MAV bringt vor, sie sei, wie in § 36 Abs. 1 Nr. 3 bestimmt, an der Planung und Durchführung des Einkehrtages als Veranstaltung zu beteiligen. Der Begriff der Veranstaltung in § 36 Abs. 1 Nr. 3 sei weit gefasst und betreffe nicht nur Geselligkeitsveranstaltungen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

festzustellen, dass Einkehrtage, so auch der vom Bistum Limburg am 10. Juni 2011 durchgeführte, Veranstaltungen im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Limburg sind.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Bistum trägt vor, das fragliche Beteiligungsrecht sei nicht gegeben. Die Teilnahme am Einkehrtag sei für die Beschäftigten verpflichtend. Sie gehöre zum Dienst. Die Beschäftigten wirkten an der Erfüllung des Sendungsauftrages der Kirche mit. Der Einkehrtag unterstütze die Beschäftigten dabei. Er sei nicht vergleichbar mit Betriebsausflügen, Betriebsfesten oder –feiern oder Vortragsveranstaltungen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die eingereichten Schriftsätze und die beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

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

Insbesondere ist die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben. Vorliegend geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung - hier: der MAVO Limburg - i. S. des § 2 Abs. 2 KAGO. Die Streitfrage betrifft das von der klagenden MAV geltend gemachte Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 hinsichtlich der Abhaltung von Einkehrtagen.

- B. Das nach § 256 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse / Feststellungsinteresse für die von der MAV erhobene Feststellungsklage ist anzuerkennen. Es ist damit zu rechnen, dass – wie schon in den Jahren 2010 und 2011 – das Bistum auch künftig Einkehrtage abhalten wird und – wie anlässlich des Einkehrtages 2011 geschehen – auch fürderhin das von der MAV beanspruchte Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 (ersichtlich grundsätzlich) in Abrede stellen wird. Durch eine Bescheidung der Feststellungsklage wird Klarheit zwischen den Parteien geschaffen, ob dieses Beteiligungsrecht besteht oder nicht.

Die Erwähnung des am 10.06.2011 abgehaltenen Einkehrtages im Klagantrag hat keine eigenständige Bedeutung. Sie dient lediglich der Erläuterung und der Kennzeichnung des streitauslösenden Vorganges.

C. Die Klage der MAV ist begründet.

Der MAV steht das Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 hinsichtlich der Abhaltung von Einkehrtagen zu.

Es bestehen keine erheblichen Gründe, Einkehrtage nicht als eine Veranstaltung i. S. d. § 36 Abs. 1 Nr. 3 zu begreifen, an deren Planung und Durchführung die MAV zu beteiligen ist.

Der Begriff der Veranstaltung ist in § 36 Abs. 1 Nr. 3 nicht in irgendeiner Richtung oder Beziehung eingegrenzt oder beschränkt. Er ist umfassend zu verstehen (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 36 RZ 47; Freiburger Kommentar, MAVO, Erg.lief. 1/2011, § 36 RZ 43) und erfasst deshalb auch Veranstaltungen mit Teilnahmeverpflichtung der eingeladenen Mitarbeiter. Auch ein (wie hier) allgemeiner Bezug der Veranstaltung – begriffen als besonders organisierte Versammlung / Zusammenkunft von Mitarbeitern, die sich aus der am Arbeitsplatz zu erbringenden Dienstleistung heraushebt – zur Aufgabenstellung der eingeladenen Mitarbeiter steht der Annahme des fraglichen Beteiligungsrechts für eine solche Veranstaltung angesichts des nicht weiter eingegrenzten Begriffs der Veranstaltung nicht entgegen. So werden Einkehrtage auch bei der Aufzählung von Beispielfällen für beteiligungspflichtige Veranstaltungen ausdrücklich mit genannt (Freiburger Kommentar, aaO.).

Ob und wann wegen des unmittelbaren Bezuges einer Veranstaltung zur konkreten, vom Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz tagtäglich zu erbringenden Dienstleistung (wie etwa eine Dienstbesprechung oder eine Schulung) eine Veranstaltung nicht als eine i. S. des § 36 Abs. 1 Nr. 3 zu sehen ist, kann hier dahinstehen. Die Einkehrtage haben einen solchen Bezug nicht.

D.1. Die Entscheidung über das Tragen der Kosten beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich). - Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV erscheint angesichts des grundsätzlichen Bestreitens des fraglichen Beteiligungsrechts jedenfalls zweckmäßig.

2. Die Zulassung der Revision erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsache. Zum Begriff der Veranstaltung i. S. d. § 36 Abs. 1 Nr. 3 liegt bislang keine

höchststrichterliche Entscheidung vor. – Auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: das beklagte Bistum – 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.11.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 22/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Krankenhaus

Klägerin,

2. Barmherzige Brüder e. V.

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.11.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Dr. L. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die der klagenden Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren entstandenen Kosten zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten anlässlich der den Oberarzt Dr. B. in der Klinik für Orthopädie des Krankenhauses, P., betreffenden Dienstanweisung vom 04.04.2011 um das von der klagenden Mitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch: MAV) beanspruchte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 4 MAVO Trier (Paragraphen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Trier).

In der genannten Dienstanweisung wird zunächst auf die Aufgabenstellung der Chefärzte und Oberärzte sowie Vertretungsregelungen eingegangen. Anschließend spricht die Dienstanweisung das gestörte Vertrauensverhältnis und Differenzen zwischen dem Chefarzt, Prof. Dr. L., und dem Oberarzt Dr. B. an. Sodann folgt „zur Wiederherstellung und Sicherung des Betriebsfriedens“ u. a. folgende Anweisung: „3. Vertretungsregelung – Die Urlaubs- und Krankheitsvertretung für Prof. L. übernimmt der Oberarzt Hr. K.“.

Dr. B. ist aufgrund Dienstvertrages vom 28.02.2005 bei der Beklagten im Krankenhaus als Oberarzt beschäftigt. Zur Besetzung dieser Stelle erschien im Deutschen Ärzteblatt vom 20.12.2004 eine Stellenausschreibung für die Position Oberärztin/Oberarzt, in der es u. a. heißt: „Wir bieten Ihnen in der Position als erste/r Oberärztin/arzt neben einem langfristigen Arbeitsplatz die Chefarztvertretung sowie eine leistungsgerechte Poolbeteiligung.“

Am 20.06.2006 kam es zwischen Dr. B. und dem Beklagten zu einer Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag vom 28.02.2005. Diese besagt: „Herr Dr. B. wird zum 1. Oberarzt der Klinik für Orthopädie und orthopädische Chirurgie ernannt. Die Ausübung dieser Funktion beinhaltet keine vergütungsrechtlichen Auswirkungen.“

Wegen der Dienstanweisung vom 04.04.2011 kam es zu einem Schriftwechsel zwischen der MAV und dem kaufmännischen Direktor des Krankenhauses. Die MAV vertrat die Auffassung, durch die Dienstanweisung sei Dr. B. der Position des Chefarztvertreters enthoben worden, was gem. § 39 Abs. 1 Nr. 4 zustimmungspflichtig

sei. Dem wurde seitens des Dienstgebers entgegengetreten: Ein Verstoß gegen Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung sei nicht gegeben.

Die MAV bringt vor, der Dienstgeber habe den Oberarzt Dr. B. durch die Dienstanweisung vom 04.04.2011 seiner Position als ständiger Vertreter des Chefarztes Prof. Dr. L. enthoben. Damit seien ihm einseitig Tätigkeiten entzogen worden, die die Eingruppierung als leitender Oberarzt in Entgeltgruppe IV gem. Anlage 30 AVR begründet haben. Ohne die ständige Vertretung des Chefarztes sei die Tätigkeit eines Oberarztes niedriger zu bewerten. Damit sei der Beteiligungstatbestand nach § 39 Abs. 1 Nr. 4 gegeben, nämlich die Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Ihre, der MAV, gebotene Beteiligung sei aber nicht erfolgt.

Die MAV beantragt,

1. festzustellen, dass der Beklagte die Klägerin in ihrem Recht aus den §§ 39 Abs. 1 Nr. 4, 37 MAVO Trier verletzt hat, indem er den Oberarzt Dr. med. B. ohne Beteiligung der Klägerin seiner Position als ständiger Vertreter des Chefarztes Prof. Dr. med. L. der Klinik für Orthopädie und orthopädische Chirurgie im Krankenhaus P. enthoben und ihm dadurch nicht nur vorübergehend eine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen hat,
2. festzustellen, dass die Enthebung des Oberarztes Dr. med. B. von der Position als ständiger Vertreter des Chefarztes Prof. Dr. med. L. ohne die ordnungsgemäße Durchführung des Zustimmungsverfahrens gem. den §§ 39 Abs. 1 Nr. 4, 37 MAVO Trier mit der Klägerin unwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, der Oberarzt Dr. B. sei nie zum leitenden Oberarzt bestellt worden. In der Dienstanweisung sei deshalb auch nicht davon die Rede, dass dem Dr. B. die Position als ständiger Vertreter des Chefarztes entzogen werde. Die Übertragung der Position des leitenden Oberarztes mit ständiger Vertretung des Chefarztes obliege, nach entsprechendem Vorschlag des Chefarztes, dem Direktorium des Krankenhauses, während es dem Chefarzt zustehe zu bestimmen, wen er als seinen Urlaubs- und Krankheitsvertreter bestimme, wenn ein leitender Oberarzt der

Abteilung nicht bestellt sei. Vergütungsrechtlich ändere sich durch die Dienstanweisung für Dr. B. nichts. Er verbleibe in der Entgeltgruppe III.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes sowie wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze sowie die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
 - a. Die örtliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Mainz ergibt sich aus § 3 Abs. 3 KAGO. Der Sitz des beklagten Vereins als Rechtsträger des Krankenhauses P. befindet sich nämlich im Bezirk des Kirchlichen Arbeitsgerichts. Darauf, dass das Krankenhaus als Einrichtung des Rechtsträgers außerhalb des Bezirks des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes gelegen ist, kommt es nicht an.
 - b. Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben.

Es geht im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer MAVO – hier: der MAVO Trier. Die Streitfrage betrifft das von der klagenden Mitarbeitervertretung geltend gemachte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 4 hinsichtlich der von der MAV gesehenen Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit an den Mitarbeiter Dr. B..

Soweit Dr. B. individual-rechtlich Ansprüche aus seinem Arbeitsverhältnis geltend machen könnte, ist hierfür die Zuständigkeit der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht gegeben.

- B. Hinsichtlich des Vorliegens des nach § 256 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderlichen besonderen Rechtsschutzinteresses / Feststellungsinteresses für die erhobenen Feststellungsanträge bestehen erhebliche Bedenken. Denn zumindest der Feststellungsantrag zu 1., mit dem die MAV die Feststellung der Verletzung ihres Beteiligungsrechts geltend macht, betrifft einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang, nämlich die von der MAV gesehene Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit an Dr. B. durch die Dienstanweisung vom 04.04.2011. Für sich auf solche, in der Vergangenheit liegende, abgeschlossene Vorgänge beziehende Feststellungsklagen fehlt es regelmäßig am Feststellungsinteresse. Anderes gilt, wenn die begehrte Feststellung Rechtswirkungen für die Zukunft entfalten kann. Das ist anzunehmen, wenn die dem Verfahren zugrundeliegende Streitfrage auch in Zukunft sich wieder ergeben kann und die Bescheidung des Feststellungsantrages über den verfahrensauslösenden Fall hinaus für künftige gleichgelagerte Fälle Klarheit zwischen den Parteien schafft und den Beteiligten eine Richtschnur für künftiges Verhalten bei derartigen Fällen geliefert werden kann.

Dem vorliegenden Verfahren liegt eine spezielle Fallkonstellation zugrunde, von der kaum erwartet werden kann, dass sie sich so wiederholen wird. Zudem bestreitet der Beklagte auch nicht grundsätzlich das vorliegend infrage stehende Beteiligungsrecht der MAV. Es bleiben jedoch die Auswirkungen der von der MAV gesehenen Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit bestehen. Entsprechendes gilt für die von der MAV geltend gemachte Unwirksamkeit der Dr. B. treffenden Maßnahme. – Zugunsten der klagenden MAV soll daher das besondere Rechtsschutzinteresse für ihre Feststellungsklage angenommen werden.

- C. Die Klage ist unbegründet.

Das Beteiligungsrecht gem. § 39 Abs. 1 Nr. 4 ist vorliegend nicht gegeben. Dementsprechend kann es auch nicht verletzt worden sein. Liegt eine Verletzung des Beteiligungsrechts nicht vor, fehlt es an der Grundlage, die Unwirksamkeit der Dr. B. betreffenden Maßnahme in Betracht zu ziehen.

1. Das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 4 bezieht sich auf eine nach Eingruppierungsmaßstäben zu beurteilende höher- oder niedriger zu bewertende Tätigkeit,

die übertragen wird. Eine solche Übertragung ist Gegenstand des Beteiligungsrechts. Ob einem Mitarbeiter eine anders zu bewertende Tätigkeit übertragen wird, ist allein anhand der einschlägigen Vergütungsordnung mit ihren Eingruppierungsbestimmungen zu beurteilen (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 35, RZ 40 ff.; vgl. auch Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 35, RZ 48 ff).

Die MAV soll nicht nur und erst bei der gegebenenfalls durch den Wechsel der Tätigkeit durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder einer Veränderung des Aufgabengebiets veranlassten Höhergruppierung oder Rückgruppierung gem. § 39 Abs. 1 Nr. 2, 3 beteiligt werden. Das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 4 bezweckt, bereits im Vorfeld des Wechsels der Tätigkeit den betroffenen Mitarbeiter davor zu schützen, eine Tätigkeit zu erhalten, die eine Rückgruppierung zur Folge haben kann und damit einer Benachteiligung ohne sachliche Gründe vorzubeugen oder andere Mitarbeiter davor zu bewahren, dass im Verhältnis zu ihnen der betroffene Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt wird (s. § 39 Abs. 2 Nr. 2). Für das Greifen des Beteiligungsrechtes genügt es, wenn die andere Tätigkeit nach ihrer Wertigkeit eine Umgruppierung zur Folge haben kann und diese zu rechtfertigen geeignet erscheint. Ob der Dienstgeber dies, die Umgruppierung, auch tatsächlich vornehmen will, ist dagegen unerheblich.

2. Vorliegend ist hinsichtlich des Eingruppierungsmaßstabs, nach dem das Greifen des Beteiligungsrechtes zu beurteilen ist, die in § 12 der Anlage 30 AVR enthaltene Eingruppierungsregelung für Ärzte und Ärztinnen in den Blick zu nehmen. Es ist dort (soweit hier von Interesse) bestimmt:

„c) Entgeltgruppe III

Oberärztin/Oberarzt

Anmerkung zu Buchstabe c:

Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. der Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

d) Entgeltgruppe IV

Leitende Oberärztin/ Leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/dem die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/ des leitenden Arztes (Chefärztin/Chefarzt) vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Anmerkung zu Buchstabe d:

Leitende Oberärztin/ Leitender Oberarzt ist nur diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, die/der die leitende Ärztin/ den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin / einem Arzt erfüllt werden.“

3. Durch den in der Dienstanweisung vom 04.04.2011 (mittelbar) enthaltenen - wie die MAV geltend macht – Entzug der Tätigkeit des leitenden Oberarztes, die Enthebung des Dr. B. von der Position als ständiger Vertreter des Chefarztes, wäre tatsächlich die Grundlage für eine niedriger zu bewertende Tätigkeit gegeben, nämlich eine nicht mehr die Eingruppierung nach Entgeltgruppe IV tragende Tätigkeit, sondern eine, die lediglich nach Entgeltgruppe III einzugruppiert wäre. Dies setzt jedoch voraus, dass Dr. B. die Position des leitenden Oberarztes hatte, dem vom Dienstgeber die ständige Vertretung des Chefarztes ausdrücklich übertragen war. – Das ist jedoch nicht zu erkennen.
 - a. Die mit der Position des leitenden Oberarztes einhergehende ständige Vertretung des Chefarztes muss „vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen“ worden sein. Der leitende Oberarzt muss den Chefarzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertreten. Der ständige Vertreter muss (auch) Führungs- und Leitungsaufgaben des Chefarztes auch bei dessen Anwesenheit, d. h. neben diesem, zu erledigen haben. Es genügt nicht die bloße Vertretung im Falle der Abwesenheit oder der Verhinderung des Vertretenen wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen Gründen (s. BAG vom 23.002.2011 – 4 AZR 336/09; BAG vom 14.08.1991, AP Nr. 59 zu §§ 22,23 BAT 1975 – jeweils mit weiteren Nachweisen).
 - b. Die Voraussetzung dafür, dass der Oberarzt Dr. B. die Position des leitenden Oberarztes in ständiger Vertretung des Chefarztes innehatte, ist nicht erfüllt.

- (1) Es ist schon nicht zu sehen, dass dem Dr. B. die fragliche Position übertragen wurde.

Ersichtlich war Dr. B. zunächst als (einfacher) Oberarzt beschäftigt. Daran ändert die Positionsbeschreibung in der Stellenanzeige im Deutschen Ärzteblatt vom 20.12.2004 nichts. Diese ist allenfalls als Aufforderung zu verstehen, sich auf die beschriebene Position zu bewerben, aber nicht bindendes Angebot, dass nur noch angenommen werden brauchte. Entscheidend ist letztendlich die getroffene arbeitsvertragliche Regelung, welche Position der Bewerber einnehmen soll.

Dafür, dass Dr. B. zunächst lediglich als Oberarzt eingestellt und beschäftigt wurde, spricht die Zusatzvereinbarung vom 20.06.2006. Wäre Dr. B. bereits mehr gewesen als bloßer (einfacher) Oberarzt, hätte es dieser Vereinbarung nicht bedurft, durch die Dr. B. „zum 1. Oberarzt“ ernannt wurde.

Ein 1. Oberarzt ist nicht leitender Oberarzt und er ist auch nicht ohne weiteres einem leitenden Oberarzt gleichzusetzen. Das wäre nur dann anzunehmen, wenn zum Ausdruck gebracht worden wäre, dass mit der Position des 1. Oberarztes auch die ständige Vertretung des Chefarztes verbunden sein oder ihm mit der Ernennung zum 1. Oberarzt die ständige Vertretung des Chefarztes übertragen sein sollte. – Dies ist jedoch nicht geschehen.

- (2) Auch sonst sind keine Anhaltspunkte dafür zu sehen, dass Dr. B. die Position des leitenden Oberarztes mit ständiger Vertretung des Chefarztes übertragen war und er diese Position inne hatte. Allein, dass Dr. B. ein bestimmtes Büro hatte (wohl neben dem des Chefarztes) und dieses frei machen soll, was die MAV im vorgerichtlichen Schriftwechsel angesprochen hat, besagt insoweit nichts. Es wird auch nicht weiter und insbesondere nicht konkret vorgetragen, dass Dr. B. die Aufgaben eines ständigen Chefarztvertreters wahrgenommen hätte, woraus evtl. auf das Innehaben dieser Position aufgrund entsprechender Beauftragung hätte geschlossen werden können.

(3) Im Übrigen spricht die Dienstanweisung vom 04.04.2011 einen Entzug der Position des leitenden Oberarztes mit ständiger Vertretung des Chefarztes nicht an. – Allenfalls kann aus der Übertragung der Urlaubs- und Krankheitsvertretung für den Chefarzt auf den Oberarzt Herrn K. geschlossen werden, dass bislang diese Vertretung Herrn Dr. B. als 1. Oberarzt oblag. Die bloße Abwesenheitsvertretung des Chefarztes bei Krankheit und Urlaub begründet aber nicht die Position des leitenden Oberarztes mit ständiger Vertretung des Chefarztes (s. o.).

D.1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1. - Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV erscheint jedenfalls zweckmäßig.

2. Die Zulassung der Revision war nicht geboten. Die Rechtssache hat keine grundsätzliche Bedeutung. Sie betrifft einen Einzelfall, eine spezielle Fallkonstellation, deren Beurteilung keine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung hat. – Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 48 KAGO) wird auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 03.11.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 17/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Sondervertretung

Klägerin,

2. Bistum Trier

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Das beklagte Bistum hat die Auslagen der klagenden Sondervertretung für dieses Verfahren zu tragen.

Für die klagende Sondervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um das von der klagenden Sondervertretung gem. § 44 MAVO im Bistum Trier geltend gemachte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 2 MAVO Trier (Paragrafen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung im Bistum Trier) bzgl. der Versetzung und Eingruppierung des Mitarbeiters G..

Der Mitarbeiter G. hat ein Studium der Katholischen Theologie absolviert. Seit dem 01.09.2003 steht er in den Diensten des beklagten Bistums. Zunächst war er aufgrund eines Gestellungsvertrages mit dem Land Rheinland-Pfalz als Religionslehrer an der Berufsbildenden Schule S. eingesetzt. Seit August 2008 war er aufgrund eines Gestellungsvertrages mit dem Saarland als Religionslehrer an der Kaufmännischen Berufsschule in Sb. beschäftigt. – Für seine Tätigkeit als Religionslehrer bedurfte der Mitarbeiter G. der bischöflichen Sendung.

Seit dem 01.08.2011 ist der Mitarbeiter G. als Referent mit einer Eingruppierung nach BAT Ia, entspricht der Entgeltgruppe 15, Stufe 4 KAVO, im Bischöflichen Generalvikariat im Arbeitsbereich 1.4.1: Religionsunterricht und Schulpastoral, Hochschulen tätig. – Für seine Tätigkeit im Generalvikariat bedarf es nicht der bischöflichen Sendung oder Beauftragung.

Mit Schreiben des Bistums / Dienstgebers vom 17.05.2011 wurde die Mitarbeitervertretung Einrichtung I - Bischöfliches Generalvikariat und Zentrale Dienststellen – über die Absicht der Versetzung des Mitarbeiters G. in das Generalvikariat und seine Eingruppierung unterrichtet und die Zustimmung hierzu erbeten. – Die Mitarbeitervertretung der Einrichtung I erhob keine Einwendungen.

Mit Schreiben ebenfalls vom 17.05.2011 zwecks „Anhörung und Mitberatung zur Versetzung eines Diplom-Theologen (§ 33 Abs. 1 Satz 9 MAVO)“ erfolgte die Information der klagenden Sondervertretung über die beabsichtigte Versetzung und Eingruppierung des Mitarbeiters G..

Die Sondervertretung reagierte mit Schreiben vom 24.05.2011, in dem sie u. a. die Frage aufwarf, welche Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Versetzung des Mitarbeiters G. in das Generalvikariat zuständig sei. - Es kam sodann zu einem Schriftwechsel zwischen dem Beklagten mit Schreiben des Bistums vom 25.05.2011, Schreiben der Sondervertretung vom 18.06.2011 und Schreiben des Bistums vom 20.06.2011.

Mit Schreiben vom 29.07.2011 erhob die Sondervertretung Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

Die Sondervertretung bringt vor, bei der Versetzung des Mitarbeiters G. als einheitlichen Vorgang handele es sich um eine beteiligungspflichtige Angelegenheit, für die sie, die Sondervertretung, zuständig sei. Da der Mitarbeiter für seine Tätigkeit im Generalvikariat nicht einer ausdrücklichen Sendung oder Beauftragung bedürfe, sei nicht nur das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 durchzuführen, sondern das Zustimmungsverfahren nach § 39 Abs. 1 Nr. 5.

Die Sondervertretung beantragt,

1. festzustellen, dass der Beklagte die Klägerin durch die Versetzung des Herrn G. in den Zentralbereich 1.4.1 des Bischöflichen Generalvikariats in ihrem Beteiligungsrecht aus § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier verletzt hat sowie
2. festzustellen, dass der Beklagte durch die Eingruppierung des Herrn G. ohne vorherige Beteiligung der Klägerin diese in ihrem Beteiligungsrecht aus § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt hat.

Das beklagte Bistum beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Bistum trägt vor, bezüglich der Versetzung von Personen, die zu ihrer Tätigkeit der bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürften, sei dem Bischof eine größere Handlungsfreiheit vorbehalten als bei den sonstigen Beschäftigten. In seiner bisherigen Tätigkeit habe der Mitarbeiter G. zu jenem Personenkreis gehört. Aus

dem diesem Status heraus sei die Versetzung erfolgt. Der Handlungsfreiheit des Bischofs unterfalle, ob er einen Angehörigen dieses Personenkreises weiterhin mit einer entsprechenden Tätigkeit betrauen wolle und in welcher Form. Damit sei lediglich das Beteiligungsrecht nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 gegeben. – Mit seiner Tätigkeit im Generalvikariat falle er nicht mehr in den Zuständigkeitsbereich der Sondervertretung. Die für die Mitarbeiter im Generalvikariat zuständige Mitarbeitervertretung habe hinsichtlich der mit der Eingruppierung zusammenhängenden Sachfragen eine größere Nähe und höhere Sachkompetenz. Deshalb habe eine Beteiligung der Sondervertretung bezüglich der Eingruppierung / Höhergruppierung auszuscheiden.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der beteiligten Parteien wird im Übrigen auf die eingereichten Schriftsätze und Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage der Sondervertretung hat keinen Erfolg.

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

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben.

Es geht im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO im Bistum Trier. Sie betrifft als Streitfrage das von der klagenden Sondervertretung beanspruchte Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 hinsichtlich der Versetzung des Mitarbeiters G..

- B. Das nach § 256 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang,

nämlich die Versetzung und Eingruppierung des genannten Mitarbeiters bezieht. Doch mit dem Antrag angesprochene Streitfrage kann jederzeit wieder für die Beteiligten 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 religiöse Unterweisung, wie Religionslehrer, 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. Entsprechendes gilt auch für die Eingruppierung des Mitarbeiters für seine Tätigkeit an seinem neuen Arbeitsplatz. – Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten und die Zuständigkeit 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 in vollem Umfang, d. h. sowohl hinsichtlich der geltend gemachten Versetzung des Beteiligungsrechts bezüglich Versetzung als auch hinsichtlich Höhergruppierung, unbegründet.
 - 1. Der Sondervertretung steht hinsichtlich der fraglichen personellen Maßnahme der Versetzung des Mitarbeiters G. das die Zustimmung der Mitarbeitervertretung fordernde Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 nicht zu.
 - a. Im Anschluss an und unter Bezugnahme auf das den beteiligten Parteien bekannte und von ihnen im vorgerichtlichen Schriftwechsel auch angesprochene Urteil des erkennenden Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 20.01.2011 – KAG Mainz M 30/10 Tr – (auch – KAG Mainz M 38/10 Tr , Urteil vom 20.01.2011) ist zunächst festzuhalten:
 - (1) Der Beteiligungstatbestand der Versetzung gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 wie auch gem. § 33 Abs. 1 Nr. 9 hat einen einheitlichen Vorgang zum Gegenstand und ist nicht aufzuspalten, mit entsprechenden Folgen für die mitarbeitervertretungsrechtliche Beteiligung, in den Vorgang des Ausscheidens, Herauslösens aus einer Einrichtung und den Vorgang des Eintretens, Einsetzens in eine andere Einrichtung.

Daraus ergibt sich zum einen, dass die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtungen ausgeschlossen ist und zum anderen, dass (gem. § 50 Abs. 4) grundsätzlich die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, wenn es um die Versetzung eines Mitarbeiters von einer Einrichtung in eine andere Einrichtung geht.

Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung entfällt jedoch, wenn es um Versetzung von Mitarbeitern geht, für die die nach § 44 Abs. 1 (sowie den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1) gebildete Sondervertretung personell zuständig ist. Der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung regelnde § 50 Abs. 4 erfasst diesen Fall nicht

- (2) Hieraus folgt, dass bei Versetzung von Mitarbeitern im personellen Zuständigkeitsbereich gem. § 44 Abs. 1 (sowie den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1) der Sondervertretung nur noch dieser Mitarbeitervertretung allein die diesbezüglichen Beteiligungsrechte durch § 48 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 6 bei Versetzung nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 und § 39 Abs. 1 Nr. 5 zugewiesen sein können. Nur diese kann insoweit zuständig sein, weil ansonsten vom Grundsatz der Einheitlichkeit des Besetzungsvorganges abgewichen würde. Zudem sprechen auch die besondere Ausgestaltung und die Struktur der Sondervertretung und der ihr zugewiesenen mitarbeitervertretungsrechtlichen Zuständigkeiten für das Beteiligungsrecht allein der Sondervertretung.

- b.(1) Bei dem Mitarbeiter G. in seiner bisherigen Tätigkeit als Religionslehrer handelt es sich um einen Mitarbeiter im Sinne des § 44 Abs. 1. Er war der Einrichtung eines nichtkirchlichen Rechtsträgers, nämlich der staatlichen Kaufmännischen Berufsschule in Saarbrücken, zugewiesen. Die den Mitarbeiter G. betreffende personelle Maßnahme ist als Versetzung im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 9 und § 39 Abs. 1 Nr. 5 zu sehen.

Dem steht nicht entgegen, dass die Versetzung nicht zwischen Einrichtungen desselben Dienstgebers erfolgte, sondern der Wechsel von einer Einrichtung eines

Rechtsträgers, in die vom Bistum, und damit einem anderen Rechtsträger, getragene Einrichtung Generalvikariat. Es liegt zwar nahe, nur den Wechsel des Arbeitsplatzes im Bereich desselben Dienstgebers als Versetzung zu erfassen (so Freiburger Kommentar, MAVO, § 35 RZ 50). Doch ist dies nicht zwingend, da die MAVO dies nicht als Voraussetzung für die Annahme einer beteiligungspflichtigen Versetzung ausdrücklich bestimmt. Das lässt zu, auch den Wechsel von der Einrichtung eines Rechtsträgers in die Einrichtung eines anderen Rechtsträgers als Versetzung zu begreifen (so Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 35 RZ 57, 63). Zumindest in Ansehung des von § 44 Abs. 1 erfassten Personenkreises - nämlich Mitarbeiter, die der Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet sind - ist es ebenfalls angebracht, auch den Wechsel eines Mitgliedes dieses Personenkreises aus der Einrichtung, der er zugeordnet ist, in eine Einrichtung eines anderen Rechtsträgers als beteiligungspflichtige Versetzung, für die der Sonderversetzung das Beteiligungsrecht zugewiesen ist (s. o.), zu erfassen. Andernfalls liefe das der Sonderversetzung zugewiesene Beteiligungsrecht bei Versetzungen gerade bei Mitarbeitern, die von § 44 Abs.1 erfasst werden, weitgehend ins Leere.

- c. Damit verbleibt zu entscheiden, ob im Falle der Versetzung des Mitarbeiters G., der für seine bisherige Tätigkeit als Religionslehrer an der staatlichen Schule in Saarbrücken der bischöflichen Sendung bedurfte, in das Generalvikariat, wo für seine Tätigkeit die bischöfliche Sendung und Beauftragung nicht nötig ist, die in § 39 Abs. 1 Nr. 5 angelegte, das auf Zustimmung der Mitarbeitervertretung gerichtete Beteiligungsrecht (hier: der Sonderversetzung) ausschließende Ausnahmeregelung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, zum Tragen kommt und lediglich das auf Anhörung und Mitberatung gehende Beteiligungsrecht nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 greift (vgl. KAG v. 20.01.2011 - M 30/10 Tr -, unter II.D., 2. Spiegelstrich).
- (1) Zur Lösung ist auch hier im Wesentlichen auf den Grundsatz der Einheitlichkeit des Versetzungsvorganges zurückzugreifen.

Für den gesamten einheitlichen, den Mitarbeiter G. betreffenden Versetzungsvorgang kommt nur ein Beteiligungsrecht – entweder das nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 oder das § 33 Abs. 1 Nr. 9 – in Betracht. Eine Aufspaltung dahin, dass hinsichtlich des Ausscheidens aus der Einrichtung staatliche Schule in Sb. das Beteiligungsrecht nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 und hinsichtlich des Eintretens in eine andere Einrichtung, das Generalvikariat, das Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 zum Tragen kommen sollte, ist mit der Einheitlichkeit des Versetzungsvorganges nicht vereinbar (vgl. auch schon weiter oben).

Ebenfalls aus der Einheitlichkeit des Versetzungsvorganges ist sodann abzuleiten, dass an welcher Stelle auch immer - bei der abgebenden Einrichtung oder der aufnehmenden Einrichtung -, eine Tätigkeit ausgeübt wird, für die der Mitarbeiter der bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf, dieser besondere Status den Versetzungsvorgang insgesamt prägt. Die Versetzung betrifft einen solchen Mitarbeiter, auch wenn er mit der Versetzung die Tätigkeit verliert bzw. erst gewinnt, die seinen besonderen Status begründet.

- (2) Zudem ist zu berücksichtigen: Soll der Dienstgeber, wie aus der Ausnahmeregelung in § 39 Abs. 1 Nr. 5 zu ersehen, bei der Versetzung von Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, vom Zustimmungserfordernis nach § 39 Abs. 1 (Eingangssatz) freigestellt sein, so würde dies konterkariert, wenn der Dienstgeber, an welcher Stelle auch immer, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung doch einholen müsste. Die eingeräumte Freiheit bei Versetzungsentscheidungen wäre durchgreifend beeinträchtigt, wenn der Dienstgeber ein Mitglied des fraglichen Personenkreises zwar, wenn auch unter Beachtung des Beteiligungsrechtes nach § 33 Abs. 1 Nr. 9, ohne weitergehende Beschränkungen aus seiner der bischöflichen Sendung oder Beauftragung erfordernde Tätigkeit herauslösen könnte, aber dann durch das Zustimmungserfordernis nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 beschränkt wäre, dem betreffenden Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, die nicht der bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf, in einer anderen Einrichtung einzusetzen, letztlich also doch daran gehindert werden könnte, mit dem Mitarbeiter so zu verfahren, wie er es für richtig hält. Entsprechendes gilt für den umgekehrten Fall.

- d. Da es sich beim Mitarbeiter G. in seiner Tätigkeit als Religionslehrer an der staatlichen Schule in Sb. um einen Mitarbeiter für religiöse Unterweisung handelt, der für seine Tätigkeit der bischöflichen Sendung bedarf, kommt die Ausnahmeregelung in § 39 Abs. 1 Nr. 5 zum Tragen. Das Beteiligungsrecht der Sondervertretung nach dieser Vorschrift ist nicht gegeben; eine Verletzung dieser Vorschrift liegt nicht vor.
2. Die Sondervertretung war auch hinsichtlich der Höhergruppierung nicht nach § 39 Abs. 1 Nr. 2 zu beteiligen. Eine Verletzung des Beteiligungsrechtes der Sondervertretung insoweit liegt damit nicht vor.

Der Sondervertretung ist zwar durch § 48 Abs. 2 Nr. 6 das Beteiligungsrecht gem. § 39 Abs. 1 Nr. 2 zugewiesen. Das kann aber nur, wie § 48 Abs. 2 (Eingangssatz) ersehen lässt, Mitarbeiter betreffen, die vom personellen Zuständigkeitsbereich der Sondervertretung nach § 44 Abs. 1 (einschließlich der Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1) erfasst werden. Die hier fragliche Höhergruppierung bezieht sich jedoch auf die Tätigkeit des Mitarbeiters G. im Generalvikariat, die er nicht (mehr) als Angehöriger des Personenkreises verrichtet, für die die personelle Zuständigkeit der Sondervertretung gegeben ist. Mit Aufnahme der ggfs. eine neue Eingruppierung erfordernde Tätigkeit im Generalvikariat, sozusagen eine juristische Sekunde nach Vollzug der Versetzung, verliert der Mitarbeiter G. seinen besonderen Status als Mitglied des Personenkreises, für den die Sondervertretung personell zuständig ist.

Es kommt dann § 48 Abs. 3 zur Anwendung, wonach die Mitarbeitervertretung der Einrichtung des kirchlichen Rechtsträgers zuständig ist – hier: die Mitarbeitervertretung der Einrichtung I. Diese ist hinsichtlich der neuen, höheren Eingruppierung des Mitarbeiters G. nach § 39 Abs. 1 Nr. 2 zu beteiligen. Das erscheint auch sachgerecht, weil diese Mitarbeitervertretung die größere Sachnähe zu der nunmehr vom Mitarbeiter G. im Generalvikariat zu verrichtenden Tätigkeit, die er ja nicht mehr im besonderen Status des Mitgliedes des Personenkreises, für den die Sondervertretung gebildet ist, verrichtet und deren Wertigkeit im Hinblick auf Eingruppierung besser (mit) beurteilen kann.

Soweit die Sondervertretung befürchtet, ein Mitarbeiter aus ihrem persönlichen Zuständigkeitsbereich könne in Folge einer Versetzung an einen Arbeitsplatz, für den ihre Zuständigkeit nicht mehr gegeben ist, Nachteile bei der Eingruppierung erleiden, ist sie darauf beschränkt, ihre Befürchtungen im Rahmen der Anhörung und Beratung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 9 zur Versetzung einzubringen.

D.

1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. §§ 47 Abs. 1, 24 Abs. 1, 4. Punkt. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten – als solche ist die juristische Beraterin, die an der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auf Seiten der klagenden Sondervertretung teilgenommen hat, zu sehen – erscheint, wenn nicht notwendig so jedoch zweckmäßig.
2. Die Zulassung der Revision für die klagende Sondervertretung erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache. – Auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende Sondervertretung – 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 03.11.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 03/11 Tr**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Gesamt-MAV

- Klägerin -,

2. Bistum

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch die Festlegung der Arbeitszeiten bei der Info- und Studientagung am 13.1.2011 zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt hat.

Der Beklagte hat die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um das von der klagenden Gesamt-MAV beanspruchte Beteiligungsrecht hinsichtlich der Lage der täglichen Arbeitszeit bezüglich einer Info- und Studientagung (im Folgenden nur noch: Tagung).

Das beklagte Bistum als Dienstgeber führte am Donnerstag, den 13. und Freitag, den 14.01.2010 eine Tagung insbesondere für Leiterinnen und Leiter der Rendanturen und Personalabrechnungszentren und Rendanten und Rendantinnen zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ durch. Diese Veranstaltung fand im R.-Haus in T. statt. Sie begann am Donnerstag, den 13.01.2011 um 9.00 Uhr (Ankommen und Kaffee) und endete um 21.00 Uhr (Fortsetzung der Arbeit vom Nachmittag, Beginn 19.30 Uhr); ab 21.00 Uhr stand gemütliches Beisammensein an. Am Freitag, den 14.01.2010, folgte nach dem Frühstück ab 9.00 Uhr der Veranstaltungsteil: „Fortsetzung der Arbeit vom Vortag ...“, der um 12.30 Uhr endete; die Tagung fand mit dem Mittagessen um 12.30 Uhr ihren Abschluss. Wegen weiterer Einzelheiten der Veranstaltung wird auf die Einladung (in der das Datum der Veranstaltung offensichtlich aus Versehen mit 13.01. und 14.01.2010 angegeben ist) Bezug genommen.

Außer den eingeladenen Rendanten und Rendantinnen nahmen an der Tagung auch Mitarbeiter aus dem Bischöflichen Generalvikariat teil, u. a. mehrere Sachbearbeiter aus dem Zentralbereich 2/ Leistungszentrum.

Die Rendantinnen und Rendanten gehören in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Einrichtung IV – Rendanturen, Personalabrechnungszentren -, die Mitarbeiter aus dem Zentralbereich 2 des Generalvikariats gehören in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Einrichtung I - Bischöfliches Generalvikariat und Zentrale Dienststellen -.

Mit Schreiben der klagenden Gesamt-MAV vom 07.11.2011 an den Generalvikar machte diese geltend, hinsichtlich der Veranstaltung am 13./14.01.2011 sei das Verfahren nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier (Änderung bei Beginn und Ende der

Arbeitszeit) einzuleiten. Mit Antwortschreiben vom 11.01.2011 teilte der Generalvikar mit, eine Beteiligung komme dann nicht in Betracht, wenn kirchliche Arbeitsvertragsnormen zur Anwendung kämen. Für die Behandlung der Arbeitszeit anlässlich der Tagung gelte die Anlage 3 zur Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier.

Die Klägerin bringt vor, Anlage 3 zur KAVO habe Regelungen zur Durchführung eines Arbeitszeitkontos zum Inhalt. Die nach § 1 Anlage 3 zur KAVO vom Dienstgeber festzulegende Sollarbeitszeit beträfe die an dem jeweiligen Wochentag vom Mitarbeiter zu leistende Gesamtarbeitszeit; der konkrete Dienstbeginn und das Dienstende sowie die Pausen würden dort nicht geregelt. Dies werde vielmehr vom Dienstgeber gemäß seinem Direktionsrecht festgelegt. In den Rendanturen und Personalabrechnungszentren bestimme der jeweilige Dienststellenleiter Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Eine Selbstfestlegung der Arbeitszeit, wie sie sich der Dienstgeber vorstelle, entspreche nicht der Realität. Im Generalvikariat könnten die Mitarbeiter im Rahmen einer vorgegebenen Gleitzeit Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Durch Festlegung der Arbeitszeiten bei der hier fraglichen Veranstaltung habe der Dienstgeber für die teilnehmenden Mitarbeiter den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen am Donnerstag, dem 13.01.2011, geändert. Die Arbeitszeiten an diesem Tag lägen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit der Teilnehmer.

Die klagende Gesamt-MAV beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte durch die Festlegung der Arbeitszeiten bei der Info- und Studientagung am 13.01.2011 zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt hat.

Das beklagte Bistum beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Bistum / der Dienstgeber trägt vor, rein formal stehe dem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier der § 14 KAVO i. V. m. Anlage 3 entgegen. Mit

Inkraftsetzung dieser Regelungen zum 01.02.2008 habe das individualarbeitszeitrechtliche Arbeitszeitrecht und damit einhergehend die Gestaltung der Arbeitszeit in Bezug auf Verteilung bzw. Lage generell gestaltet werden sollen. In der Bistums-KODA habe die übereinstimmende Auffassung bestanden, dass Mitarbeiter unter Beachtung seitens des Dienstgebers verbindlich festgelegter täglichen Sollarbeitszeiten ihre Arbeitszeit weitgehend frei gestalten können sollten. Nur Abweichungen von dieser Sollarbeitszeit würden von den Vorgesetzten kontrolliert. Im Übrigen ergebe sich für die Mitarbeiter implizit die Möglichkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit in Ausrichtung auf den konkreten dienstlichen Bedarf auf eigene Initiative festzulegen. Insbesondere der Dienst der Redantinnen und Rendanten erfordere eine flexible Handhabung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter. Überwiegend gebe es auch keine Festlegungen zur Lage der täglichen Arbeitszeit. Die für das Generalvikariat und die zentralen Dienststellen abgeschlossene „Dienstvereinbarung zu einer mobilen Arbeitszeit“ vom 10.06.2003 sei vorliegend unerheblich. Sie sei in großen Teilen durch die Vorschriften zur Anlage 3 zur KAVO abgelöst; sie bedürfe einer Anpassung an die bestehenden Verhältnisse. Die Mitarbeiter im Generalvikariat könnten ebenfalls in Ausrichtung auf die betrieblichen Belange auf der Grundlage der Bestimmungen der Anlage 3 zur KAVO ihre Arbeitszeit frei gestalten. – Im Übrigen sei nirgends angeordnet und zum Ausdruck gebracht worden, dass sich an den Tagen der hier interessierenden Veranstaltung die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter in jedem Fall mit den Zeiten der Veranstaltung zu decken hätten. So hätten verschiedene Mitarbeiter ihre Arbeitszeit abweichend von den Veranstaltungszeiten selbst festgelegt, in dem sie ihren Dienst bereits vor 9.00 Uhr an der Dienststelle hätten beginnen lassen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes sowie des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

Die Verfahrensakte KAG Mainz M 16/10 Tr und M 26/10 Tr waren beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

II.

Die Klage hat Erfolg.

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

Vorliegend geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Klage als solche ist ebenfalls zulässig.

1. Der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung steht die Klagebefugnis zu (§ 10 KAGO).

Gemäß § 50 Abs. 4 MAVO Trier wirkt die Gesamtmitarbeitervertretung mit bei den Angelegenheiten im Sinne der §§ 30 bis 42 MAVO Trier, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen. Vorliegend macht die Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier wegen der Teilnahme von Mitarbeitern an der Veranstaltung am 13./14.01.2011 in T. geltend. Die Teilnehmer der Veranstaltung gehören zum Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen, nämlich der Mitarbeitervertretungen für die Einrichtung IV und für die Einrichtung I.

2. Auch das nach § 256 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Vorgang – hier: die am 13./14.01.2011 durchgeführte Tagung – bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage – Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier hinsichtlich einer vom Dienstgeber veranstalteten Tagung – kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Es steht zu erwarten, dass der Dienstgeber auch in Zukunft derartige Veranstaltungen durchführt. Durch eine Sachentscheidung zu

dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleichgelagerte Fälle geliefert werden, was das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier bei vom Dienstgeber durchgeführten Veranstaltungen mit einem an Uhrzeiten orientierten festen Programm angeht. Insoweit stehen Rechtswirkungen für die Zukunft in Frage. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese, wie hier, zwischen den Parteien umstritten sind, durch Feststellungsklage zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.

C. Die Feststellungsklage ist auch begründet.

Der beklagte Dienstgeber hat das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt.

1. Vorliegend entfaltet § 40 Abs. 1 Satz 1 / Eingangssatz MAVO Trier keine Sperrwirkung für das fragliche Beteiligungsrecht. Es ist keine anzuwendende kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnot zu sehen, durch die die Interessen der an sich durch das Beteiligungsrecht geschützten Arbeitnehmer bereits so geschützt wären, dass für einen (weiteren) Schutz durch das Beteiligungsrecht kein Bedürfnis mehr besteht.

Eine das Beteiligungsrecht sperrende Norm muss, um dem Schutzzweck des jeweiligen Beteiligungsrechts zu genügen, die Angelegenheit, auf die sich das Beteiligungsrecht bezieht, abschließend, vollständig und aus sich heraus handhabbar so regeln, dass keine weitere Regelungsmöglichkeit mehr besteht (BAG AP Nr. 1, 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972).

Eine derartige Norm ist vorliegend nicht zu erkennen. - § 14 Abs. 1 KAVO i. V. m. Anlage 3 bestimmt weder die Lage der täglichen Arbeitszeit von Mitarbeitern noch räumt sie den Mitarbeitern eine Zeitsouveränität dahingehend ein, dass diese die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit (Dienstbeginn und –ende) frei oder innerhalb eines vorgegebenen Rahmens bestimmen könnten. Anlage 3 verhält sich ausschließlich und lediglich zum Arbeitszeitkonto und normiert hierzu Einzelheiten, aber nicht eine

Zeitsouveränität im oben gekennzeichneten Sinn. Selbst wenn das System des Arbeitszeitkontos eine solche Zeitsouveränität voraussetzt, so wird derart diese aber nicht abschließend und vollständig aus sich heraus handhabbar materiell geregelt. Abgesehen davon bezieht sich die in Anlage 3 allenfalls implizit enthaltene Regelung einer generellen Zeitsouveränität offensichtlich, wie auch aus den Normierungen der Einzelheiten zu erschließen, auf die Arbeitszeiten bei der Erfüllung der normalen, tagtäglich zu verrichtenden Arbeitsaufgaben, deren Lage und Verteilung an den konkreten Arbeitsplätzen der Mitarbeiter in einer Einrichtung oder Dienststelle, aber nicht auf die Teilnahme an einer besonderen Veranstaltung, die, wie hier, vom Dienstgeber organisiert und durchgeführt wurde.

2. Durch die Teilnahme am 13.01.2011 (- nur auf diesen Tag bezieht sich der Antrag -) an der Tagung ergibt sich für die teilnehmenden Mitarbeiter eine vom Dienstgeber veranlasste und ihm zuzurechnende Änderung der Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. Hieran war die Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier zu beteiligen; es hätte die Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeholt werden müssen.
 - a. Die Teilnahme der eingeladenen Mitarbeiter an der Veranstaltung mit ihrem vom Dienstgeber vorgegebenen Teilnahmezeiten ist als vom Dienstgeber angeordnete Arbeitsleistung zu von ihm festgelegten Zeiten zu begreifen. Organisiert der Dienstgeber eine derartige Veranstaltung, so erwartet er, dass die Eingeladenen, statt ihre Arbeitsleistung an ihrem „normalen“ Arbeitsplatz an der Einrichtung oder Dienststelle zu erbringen, an der Veranstaltung teilnehmen. Dies wird auch von den Eingeladenen so gesehen und als Verpflichtung zur Teilnahme begriffen. Für einen Hinweis auf eine Freiwilligkeit der Teilnahme ist nichts ersichtlich. Und selbst bei einem solchen Hinweis wäre, weil die Veranstaltung offensichtlich dienstlichen Interessen dient, von einer vom Dienstgeber ausgehenden Teilnahmepflicht und damit von ihm bestimmten Teilnahmezeiten auszugehen (BAG AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit - mit Anmerkung Schüren).

Durch die vorgegebenen / angeordneten Teilnahmezeiten, die sich am Donnerstag, dem 13.01.2011, von 9.00 Uhr bis 21.00 Uhr erstreckten, ist für die teilnehmenden

Mitarbeiter eine Änderung ihrer Arbeitszeiten gegenüber den sonst für sie an ihren „normalen“ Arbeitsplätzen geltenden Arbeitszeiten bewirkt worden.

Dies betrifft zum einen die Mitarbeiter, die die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit / Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen konnten – sei es (nahezu) gänzlich frei (doch mit Blick auf die täglichen Sollarbeitszeiten), sei es im Rahmen der Gleitzeitspannen bei Geltung einer Dienstvereinbarung betreffend Gleitzeitarbeit (wie hier die für die im Generalvikariat beschäftigten Mitarbeiter geschlossene Dienstvereinbarung zu einer mobilen Arbeitszeit vom 10.06.2003). Die jeweils selbst bestimmte Lage der Arbeitszeit bzw. die Möglichkeit hierzu ist es, die als an ihrem normalen Arbeitsplatz geltende Regelung der Arbeitszeit seitens des Dienstgebers durch die Vorgabe der Teilnahmezeiten bei der Tagung, nämlich durch den festgelegten, nach Uhrzeiten bestimmten Beginn und Ende der Arbeitszeit am 13.01.2011 geändert worden ist (BAG aaO. betreffend Gleitzeitarbeit).

Soweit – zum anderen – für die Mitarbeiter die tägliche Sollarbeitszeit auch hinsichtlich Lage / Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bestimmt wurde - wie dies mit Schreiben des Zentralbereichs vom 29.06.2010 geschehen ist - so ist ebenfalls die Arbeitszeit für die Veranstaltung am Donnerstag, dem 13.01.2011, geändert worden. Nach dem genannten Schreiben war für die erwähnten Mitarbeiter das Arbeitsende für donnerstags auf 18.00 Uhr oder 17.30 Uhr oder 16.00 Uhr festgelegt. Am Donnerstag, den 13.01.2011 war das Ende der Veranstaltung für 21.00 Uhr vorgesehen.

- E.1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 4. Punkt MAVO Trier. - Die Beauftragung einer Bevollmächtigten – als solche ist die juristische Beraterin, die an der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auf Seiten der klagenden Gesamt-MAV teilgenommen hat, zu sehen – erscheint, wenn nicht notwendig, so jedenfalls doch zweckmäßig.
2. Für eine Zulassung der Revision besteht keine Veranlassung (§ 47 Abs. 2 KAGO). Vorliegend geht es um eine Rechtsfrage, die sich aus einer spezifischen Konstellation auf Bistumsebene ergeben und keine grundsätzliche Bedeutung derart hat,

dass eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes ermöglicht werden müsste und angebracht wäre. Zudem ist die Rechtsfrage im Wesentlichen durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geklärt.

Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 20.10.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/11 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Krankenhaus GmbH

Klägerin,

2. Mitarbeitervertretung bei der Krankenhaus GmbH

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.10.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und G. für Recht erkannt:

Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung

- **des Mitarbeiters M. in Entgeltgruppe S 12, Stufe 6,**
 - **des Mitarbeiters K. in Entgeltgruppe S 12, Stufe 6,**
 - **der Mitarbeiterin C. in Entgeltgruppe S 17, Stufe 6**
- jeweils der Anlage 33 Anhang B, zu den AVR wird ersetzt.**

Die Klägerin hat die durch die Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren entstandenen Kosten zu tragen.

Für die beklagte Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die vom klagenden Dienstgeber verfolgte Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter M. und K. sowie der Mitarbeiterin C..

In dem vom klagenden Dienstgeber betriebenen Krankenhaus kommen für die Vergütung (jedenfalls) der Mitarbeiter im Sozialdienst die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zur Anwendung. Die Notwendigkeit der neuen Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter (womit im folgenden auch Mitarbeiterin oder Mitarbeiterinnen gemeint ist) ergibt sich aus der zum 01.04.2011 in Kraft getretenen Anlage 33 AVR, mit der für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst ein neues Vergütungsgruppenschema eingeführt wird. Der Dienstgeber möchte die betroffenen Mitarbeiter entsprechend den neuen Entgeltgruppen eingruppieren und vergüten.

Mit (Formular-)Schreiben vom 09.06.2011 erbat die Beklagte die Zustimmung der MAV zu der von ihr geplanten (neuen) Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter ab 01.04.2011. Innerhalb einer Woche nach Erhalt des Schreibens vom 09.06.2011 erklärte die MAV unter dem 21.06. ihr Nicht-Einverständnis und verwies auf ihr Schreiben vom 21.06.2011 an die Geschäftsführung. In diesem Schreiben ist näher ausgeführt, weshalb die MAV den neuen Eingruppierungen nicht zustimmt und welche Eingruppierungen sie für richtig hält.

Ein von der MAV in diesem Schreiben angeregtes Gespräch mit dem Dienstgeber fand am 22.06.2011 statt, wobei eine Einigung nicht erreicht wurde. Die MAV beharrte auf ihrer Zustimmungsverweigerung, wie sie der Beklagten mit Schreiben vom 30.06.2011 mitteilte.

Am 21.07.2011 kam es zu der in § 33 Abs. 3 MAVO Limburg vorgesehenen Verhandlung (Einigungsgespräch), das wiederum nicht zu einer Einigung führte. Mit Schreiben vom 21.07.2011 erklärte die MAV, die betroffenen Mitarbeiter seien in, von der MAV benannte, höhere Entgeltgruppen überzuleiten.

Die Mitarbeiter M. und K. waren bisher nach Vergütungsgruppe 4a Ziff. 19 der Anlage 2d AVR (im Folgenden nur noch: Anlage 2d (alt)) eingruppiert. Die Beklagte will sie nach Entgeltgruppe S 12 gemäß Anhang B der Anlage 33 AVR überleiten und

eingruppieren. – Die MAV hält eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 15 für richtig.

Die Mitarbeiterin C. war nach Vergütungsgruppe 3 Ziff. 11 Anlage 2d (alt) eingruppiert. Die Beklagte will sie nach Entgeltgruppe S 17 eingruppieren. – Die MAV hält eine neue Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 18 für richtig.

Die Klägerin bringt vor, die von ihr geplanten neuen Eingruppierungen entsprächen den Regelungen der Anlage 33 AVR. Die AVR sehe zur Überleitung bereits beschäftigter Mitarbeiter, keine neue, originäre Eingruppierung vor. Vielmehr erfolgt die Zuordnung solcher Mitarbeiter zu den neuen Entgeltgruppen, wobei durch Bewährungsaufstieg erzielbare oder erzielte Höhergruppierungen bereits berücksichtigt seien, auf der Grundlage der Zuordnungstabelle in Anhang E der Anlage 33 AVR. Danach ergäbe sich die Richtigkeit der geplanten Eingruppierungen in Entgeltgruppen S 12 bzw., bei der Mitarbeiterin C., in Entgeltgruppe S 17. - Selbst bei originärer Eingruppierung seien die geplanten Eingruppierungen nicht zu beanstanden. Die Mitarbeiter M. und K. seien zutreffend nach Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren. Sie übten nicht Tätigkeiten aus, die, wie für eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 15 Ziff. 7 vorausgesetzt, sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraus heben. Bei der Mitarbeiterin C. rechtfertige ihre Tätigkeit in einer Leitungsfunktion die Zuordnung zur Entgeltgruppe S 17 Ziff. 5. Dagegen sei eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 18 Ziff. 2 nicht geboten, weil ihre Tätigkeit sich nicht durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Ziff. 5, wo ja schon eine Heraushebung aus Entgeltgruppe S 12 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung verlangt sei, nochmals heraushebe.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu folgenden Überleitungen der Eingruppierung zu ersetzen:

- a) Mitarbeiter M. – künftige Eingruppierung in die Gruppe S 12 Stufe 6,
- b) Mitarbeiter K. – künftige Eingruppierung in die Gruppe S 12 Stufe 6,
- c) Mitarbeiterin C. – künftige Eingruppierung in die Gruppe S 17 Stufe 6.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, die Anwendung des Anhang B zu Anlage 33 ergebe sich aus Anhang D der Anlage 33 AVR, § 2 Satz 1. – Die Tätigkeiten der Mitarbeiter M. und K. zeichneten sich, insbesondere durch das im Krankenhaus zu betreuende Patientenkontingent, mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus und würden sich somit aus der Entgeltgruppe S 12 herausheben. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin C. hebe sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 12 heraus.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung der Mitarbeiter M. und K. sowie der Mitarbeiterin C. ist zu erteilen.

A. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35 MAVO Limburg ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gemäß § 33 Abs. 3 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren gemäß § 33 Abs. 2, 3 MAVO Limburg ist durchgeführt worden. Die MAV hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet. Insoweit ist der Verweis der MAV auf ihr Schreiben vom 21.6.2011 ausreichend,

in dem die MAV ihre Auffassung näher darlegt, weshalb sie eine höhere Eingruppierung als die vom Dienstgeber beabsichtigte der drei betroffenen Mitarbeiter für richtig hält und damit der Eingruppierungsabsicht des Dienstgebers für verfehlt. Auch das erforderliche Einigungsgespräch ist durchgeführt worden, blieb jedoch erfolglos, was die MAV dem Dienstgeber innerhalb der 3-Tage-Frist des gemäß § 33 Abs. 3 mitteilte.

- C. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter ist zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg nicht festzustellen ist. Die vom Dienstgeber beabsichtigten Eingruppierungen der drei betroffenen Mitarbeiter entspricht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.
1. a. Die Notwendigkeit der neuen Eingruppierung (oder Umgruppierung) ergibt sich vorliegend aus der ab 1.4.2011 in Kraft getretenen Anlage 33 AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst -. Die bis dahin geltende Anlage 2d AVR – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – findet keine Anwendung mehr (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlage 33 AVR). Damit steht die Überleitung vom bisherigen Eingruppierungssystem in das nach der Anlage 33 (samt Anhängen) geltende neue Entgeltgruppensystem in Frage.
- b. Der Anlage 33 sind verschiedene Anhänge beigegeben. Von Interesse sind vorliegend:
- Anhang B, wo die Entgeltgruppen von S 2 bis S 18 mit Fallgruppen aufgeführt und die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale für diese angegeben sind,
 - Anhang D: Dort sind Überleitungs- und Besitzstandsregelungen aufgeführt, durch die – neben einer Überforderungsklausel – erreicht werden soll, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 33 AVR durch diese keine geringere Vergleichsvergütung hat,
 - Anhang E: Er besteht aus einer „Zuordnungstabelle“ für Mitarbeiter, die vor und nach dem Inkrafttreten der Anlage 33 beschäftigt waren und sind, sogenannte Bestandsmitarbeiter. Diese werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie mit dem Zeitpunkt, zu dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR tätig waren, nach Anlage 33 AVR eingruppiert und eingestuft gewesen wären, als

ob für diese Mitarbeiter von Anfang an (seit ihrer Einstellung) die Anlage 33 gegolten hätte. Den Vergütungsgruppen 9 bis 3 mit Aufstieg nach 2 gemäß Anlage 2d AVR (im Folgenden nur noch: Anlage 2d (alt)) werden die Entgeltgruppen S 2 bis 18 nach Anhang B zur Anlage 33 AVR gegenüber gestellt. Zu den Vergütungsgruppen 2 mit Aufstieg nach 1b, 1b, 1b mit Aufstieg nach 1a, 1a, heißt es in der Zuordnungstabelle: Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR.

2.a. Das Vorhandensein der Zuordnungstabelle, die für die (meisten) Vergütungsgruppen nach Anlage 2d (alt) jeweils eine bestimmte Entgeltgruppe nach Anhang D Anlage 33 zuordnet, lässt das Beteiligungsrecht der MAV nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Limburg nicht entfallen, macht dieses nicht überflüssig. Selbst wenn diese Zuordnungstabelle für die gebotene überleitende neue Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anhang B für maßgeblich und entscheidend zu halten ist, so ist das Beteiligungsrecht der MAV im Sinne einer Mitbeurteilung bezüglich der Eingruppierung notwendig und sinnvoll, weil - abgesehen von der Prüfung, ob die Überleitung gemäß Zuordnungstabelle korrekt gehandhabt wurde – etwa in Frage stehen kann, ob die bisherige Eingruppierung nach einer der Vergütungsgruppen gemäß der bislang geltenden Anlage 2d (alt) überhaupt richtig war, ob also von dieser her sich ohne weiteres die Zuordnung zu der nach der Zuordnungstabelle sich ergebenden Entgeltgruppe nach Anhang B Anlage 33 ergeben kann.

b. Vorliegend ist vorab festzuhalten:

- Bei den hier betroffenen Mitarbeitern handelt es sich um sogenannte Bestandsmitarbeiter.
- Die MAV hat mit ihrer Zustimmungsverweigerung nicht geltend gemacht, einer der betroffenen Mitarbeiter sei nicht richtig nach den Vergütungsgruppen gemäß Anlage 2d (alt) eingruppiert gewesen.
- Die Stufenzuordnung (innerhalb einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe) ist nicht im Streit.

3. Bei dieser Sachlage kommt es allein und entscheidend auf die Zuordnungstabelle (Anhang E) an.

a. Als deren Zweck erscheint, die erforderlichen Überleitungen verbindlich zu regeln

und die Entgeltgruppen nach Anhang B im Anschluss an die gegebenen (und richtigen, s. o.) Eingruppierungen nach Anlage 2d (alt) vorzugeben. Bei der Vielzahl der gebotenen Überleitungen, die ja alle im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen, insbesondere des Caritasverbandes beschäftigten Mitarbeiter betreffen, drängt es sich geradezu auf, mit einer derartigen Zuordnungstabelle die Überleitung in das neu geschaffene Vergütungssystem der Anlage 33 mit ihren Anhängen zu vereinfachen und als massenhafte Erscheinung praktikabel zu gestalten. Ansonsten müsste in jedem Einzelfall eine originäre Eingruppierung nach den in Anhang B Anlage 33 aufgeführten Entgeltgruppen mit dem den jeweiligen Fallgruppen beigegebenen Tätigkeitsmerkmalen erfolgen. Das würde sicherlich zu einer Unmenge von letztlich vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten auszutragenden Zustimmungsersetzungsverfahren führen. Bereits die Existenz der Zuordnungstabelle, gleichberechtigt von der beschlussfassenden Arbeitsrechtlichen Kommission neben die anderen Anhänge zu § 33 AVR gesetzt, zeigt dagegen, dass die Tarifumstellung, der Wechsel zu einem anderen Vergütungssystem, bei Bestandsmitarbeitern grundsätzlich nicht die Neubewertung von Tätigkeiten zum Ziel haben sollte.

- b. Damit wäre unvereinbar, wenn die Zuordnungstabelle lediglich Hilfscharakter hätte (so Riede in Dienstgeberbrief 2/2011 vom 4.4.2011, herausgegeben von: Dienstgebervertreter in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der DCV e. V., S. 2f), also nicht verbindlich wäre. Denn dies würde grundsätzlich die Möglichkeit eröffnen, dass etwa die MAV auf eine originäre Neubewertung im Einzelfall der Überleitung abhebt und (wie auch vorliegend) zur neuen Eingruppierung ihre Zustimmung verweigert. Die Bedeutung der Zuordnungstabelle in einem solchen Fall, begriffen lediglich als Hilfsmittel für die gebotene Überleitung durch neue Eingruppierung, wäre dann reduziert auf bloße unverbindlichen Hinweis auf das von der Arbeitsrechtlichen Kommission (grundsätzlich) für richtig gehaltene Ergebnis der Überleitung.
- c. Der Maßgeblichkeit und Verbindlichkeit der Zuordnungstabelle für die Überleitung durch neue Eingruppierung stehen weder § 11 Abs. 1 Anlage 33 noch § 2 Abs. 1 Anhang D Anlage 33 entgegen.

- (1) Zu § 11 Abs. 1 Anlage 33, wonach sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhanges B zur Anlage 33 richtet, bezieht sich auf die erstmalige Eingruppierung von (insbesondere neu, nach Inkrafttreten der Anlage 33, eingestellten) Mitarbeitern. Dafür, dass dies auch für überzuleitende Bestandsmitarbeiter gelten sollte und damit die Zuordnungstabelle gänzlich entwerten sollte, ist nicht ersichtlich. In Bezug auf § 11 Abs. 1 Anlage 33 lässt sich die Zuordnungstabelle dahin begreifen, dass sie fingiert, dass der einer Vergütungsgruppe nach Anlage 2d (alt) zugeordnete Mitarbeiter mit seiner Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der entsprechenden Entgeltgruppe und Fallgruppe nach Anhang B genügt.
- (2) § 2 Abs. 1 Anhang D Anlage 33 hat, wie Absatz 2 des § 2 erkennen lässt, lediglich für die Überleitung aus den Regelvergütungsstufen und die Festlegung von Zeiten im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 6 bis 8 Anlage 33 Bedeutung und liefert kein Argument gegen die Verbindlichkeit der Zuordnungstabelle.
4. Die vom Dienstgeber beabsichtigte neue Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter entspricht der Zuordnungstabelle:
- Die Mitarbeiter M. und K. waren bisher nach Vergütungsgruppe 4a Ziff. 19 Anlage 2d (alt), erreicht durch Bewährungsaufstieg aus Vergütungsgruppe 4b Ziff. 23, eingruppiert. Für die Vergütungsgruppe 4b Ziff. 23 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe 4a Anlage 2d (alt) sieht die Zuordnungstabelle die Überleitung in den Entgeltgruppe S 12 vor, die der Dienstgeber vollziehen will.
 - Die Mitarbeiterin C. war bisher nach Vergütungsgruppe 3 Ziff. 11 Anlage 2d (alt), nach Bewährungsaufstieg aus Vergütungsgruppe 4a Ziff. 23, eingruppiert. Für die Vergütungsgruppe 4a Ziff. 23 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe 3 Anlage 2d (alt) sieht die Zuordnungstabelle die Überleitung in den Entgeltgruppe S 17 vor, die der Dienstgeber zum Tragen bringen will.

Dass sich nach der Zuordnungstabelle dieses Ergebnis ergibt, stellt die MAV nicht in Abrede und hat dagegen mit ihrer Zustimmungsverweigerung auch nichts vorgebracht.

5. Es braucht nach alle dem nicht weiter geprüft zu werden, ob sich die fraglichen

neuen Eingruppierungen auch bei originärer Eingruppierung in direkter Anwendung des Anhanges B Anlage 33 ergeben hätte. Sie folgen bereits aus den in der Zuordnungstabelle verbindlich bestimmten Überleitungen in die Entgeltgruppen des Anhanges B.

- D. 1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erscheint, wenn nicht notwendig, so jedoch jedenfalls zweckmäßig.
2. Die Revision gegen das Urteil ist zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Die Frage, ob die Zuordnungstabelle für Bestandmitarbeiter verbindlich und maßgeblich ist, wurde bislang obergerichtlich noch nicht entschieden und hat Bedeutung über den vorliegenden Fall hinaus.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 18.08.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz K 10/11 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Die Mitglieder der Mitarbeiterseite der KODA im Bistum Limburg

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.08.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter H. und S. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte nicht berechtigt ist, die Teilnahme von Mitgliedern der KODA-Arbeitnehmerseite an Schulungsveranstaltungen bei gegebener Erforderlichkeit der Teilnahme allein deshalb abzulehnen und die Freistellung zur Teilnahme zu verweigern, weil es sich um eine von einer Gewerkschaft durchgeführte Schulungsveranstaltung handelt.

Die Beklagte hat die der Klägerseite entstandenen Auslagen für das Verfahren zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Berechtigung des beklagten Bistums, die Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeiterseite der Kommission für den Bereich des Bistums L. zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts/KODA im Bistum L. an Schulungsveranstaltungen allein deshalb abzulehnen, weil es sich um eine von einer Gewerkschaft durchgeführte Schulungsveranstaltung handelt.

Veranlasst wurde der Streit durch den dem Bistum mit Schreiben vom 09.03.2011 mitgeteilten Antrag der KODA-Mitarbeiterseite, alle Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite für die Teilnahme an einer Schulung Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Schulung, so ist im Antrag ausgeführt, vermittele Kenntnisse über das Tarifergebnis 2010; die Schulung bei einem Vertragspartner –womit die Gewerkschaft ver.di gemeint war– solle vertiefte Einsichten in die Tarifinhalte eröffnen. Abschließend wird auf ein beiliegendes Informationsblatt verwiesen. Dieses Informationsblatt der ver.di b+b/Bildung+BeratungGmbH benennt als Gegenstand der Schulungsveranstaltung (als Seminar bezeichnet) am 29.03. in F.: „Bistum Limburg: Das Tarifergebnis TVöD (VKA) 2010 im Bistum Limburg“. Der weitere Text enthält u.a. Ausführungen zum Gegenstand der Veranstaltung und zu deren Inhalt. –Mit Schreiben vom 22.03.2011 teilte das Bistum der KODA-Mitarbeiterseite mit, dass das Seminar nicht als geeignet im Sinne des § 16 MAVO anerkannt werde. Schulungen für MAV-Mitglieder und KODA-Mitglieder erfolgten im Bistum Limburg in der Regel durch -namentlich genannte– andere Stellen. Für die Teilnahme an diesem Seminar gebe es keine Dienstbefreiung und keinen Kostenzuschuss.

Die Klägerseite bringt vor, es bestehe ein Interesse der Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite, zu den Vertragsinhalten des TVöD und ergänzenden Tarifverträgen bei dem Bildungswerk des Verhandlungspartners geschult zu werden, der am Zustandekommen dieser Tarifverträge unmittelbar beteiligt war. Dies vermittele vertiefte Einsichten in die Tarifinhalte. Anscheinend wolle das Bistum seinen Entscheidungsspielraum dahin auswerten, dass es nicht nur über die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung entscheiden wolle, sondern auch über den

Träger der Veranstaltung. Dies sei durch den Begriff der Erforderlichkeit im Sinne des einschlägigen § 10 KODA-Ordnung des Bistums Limburg nicht gedeckt. § 10 KODA-Ordnung räume –im Unterschied zu § 16 MAVO Limburg– dem Bistum keinen Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Geeignetheit der Schulungsveranstaltung oder des Trägers/Veranstalters der Schulung ein. Die KODA-Mitarbeiterseite sei nicht verpflichtet, sich auf Alternativen bei den Trägern von Schulungsveranstaltungen einzulassen und etwa entsprechenden Vorschlägen des Bistums zu folgen.

Die Mitarbeiterseite der Kommission beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte nicht berechtigt ist, die Teilnahme von Mitgliedern der KODA-Mitarbeiterseite an Schulungsveranstaltungen bei gegebener Erforderlichkeit der Teilnahme allein deshalb abzulehnen und die Freistellung zur Teilnahme zu verweigern, weil es sich um eine von einer Gewerkschaft durchgeführte Schulungsveranstaltung handelt.

Das Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Bistum macht geltend, generell erscheine es nicht erforderlich im Sinne von § 10 KODA-Ordnung, dass die Mitglieder der Mitarbeiterseite an Schulungsveranstaltungen von Gewerkschaften, namentlich etwa der ver.di b+b, Bildung+Beratung gGmbH, teilnehmen. Vielmehr existierten zahlreiche alternative Angebote anderer, nichtgewerkschaftlicher Anbieter für Schulungsveranstaltungen rund um den TVöD. Auch wenn es durchaus sinnvoll erscheine, wenn sich die Mitglieder der Mitarbeiterseite der KODA über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst/TVöD und die neuesten Entwicklungen in diesem Zusammenhang informierten, so sei nicht ersichtlich, weswegen diese Information gerade durch die Schulungsveranstaltung der ver.di b+b, Bildung+Beratung gGmbH hätte vermittelt werden sollen und müssen. Es habe zudem nicht festgestanden, wer bei den Schulungsveranstaltungen als Referent auftreten werde. –Im Übrigen sei eine Teilnahme aller fünf Mitglieder der Mitarbeiterseite an der fraglichen Schulungsveranstaltung am 29.03.2011 nicht erforderlich gewesen.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf den Inhalt der von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst den ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

A. Die Klage der Mitarbeiterseite vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

1. Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs. 1 KAGO sachlich zuständig.

Vorliegend geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Recht einer nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts –hier: der KODA im Bistum Limburg. Der Streit betrifft § 10 KODA-Ordnung des Bistums Limburg.

2. Mitglieder der Mitarbeiterseite der KODA können auch als Kläger vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auftreten. Dies folgt aus § 8 Abs. 1a i. V. m § 2 Abs. 1. Nach § 8 Abs. 1a KAGO können in Rechtsstreitigkeiten gem. § 2 Abs. 1 KAGO (u. a.) die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite einer Kommission (im Sinne des § 2 Abs. 1 KAGO) beteiligt sein und damit, wenn es –wie hier– um ein Recht der Mitglieder der Kommission geht -nämlich gem. § 10 KODA-Ordnung an Schulungsveranstaltungen teilzunehmen-, diese Rechtsposition vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht verfolgen.

Vorliegend sind es alle fünf Mitglieder der Mitarbeiterseite der KODA, die ihre Rechtsposition im Rahmen des gestellten Feststellungsantrages geltend machen.

B. Die Feststellungsklage als solche ist auch zulässig.

Es ist das nach § 256 ZPO (i.V.m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG) erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse/Feststellungsinteresse für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen.

Die mit dem Klagantrag angesprochene Streitfrage kann jederzeit für die Beteiligten wieder praktische Relevanz haben. Es kann erwartet werden, dass die Mitglieder der Mitarbeiterseite auch in Zukunft an von Gewerkschaften über ihre Bildungseinrichtungen angebotenen und veranstalteten Schulungen teilnehmen wollen. Das Bistum hat nicht zu erkennen gegeben, dass es fürderhin seine Haltung aufgeben wolle, die Teilnahme an solchen gewerkschaftlich getragenen Schulungsveranstaltungen abzulehnen und alternativ nur die Teilnahme an nichtgewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Die Klärung dieses zwischen den Beteiligten bestehenden Streites kann im Rahmen des gestellten Klageantrages erreicht und damit eine Richtschnur für künftige gleichartige Streitigkeiten geliefert werden.

C. Der Sache ist im Feststellungsantrag stattzugeben.

Für die vom Bistum beanspruchte Berechtigung, die Teilnahme von Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite an Schulungsveranstaltungen allein deshalb abzulehnen, weil es sich um eine von einer Gewerkschaft (bzw. eine dieser zu zurechnende Bildungseinrichtung) durchgeführte Veranstaltung handelt, findet sich keine Rechtsgrundlage. Vielmehr gibt § 10 Satz 1 KODA-Ordnung den genannten Mitgliedern (nach näherer Maßgabe) einen Anspruch darauf, Bildungsveranstaltungen, von wem auch immer getragen und veranstaltet, besuchen zu können, der die für die Arbeit in der Kommission erforderlichen Kenntnisse vermittelt. Aus § 10 KODA-Ordnung ergibt sich keinerlei Einschränkung hinsichtlich des Trägers, des Veranstalters einer Schulung, an der die Mitglieder teilnehmen wollen.

In markantem Unterschied zu § 16 MAVO Limburg ist in § 10 KODA-Ordnung gerade nicht, wie in § 16 MAVO Limburg, auf eine von der Diözese anerkannte Geeignetheit der Schulungsveranstaltung, was sich auch auf den Träger der Veranstaltung beziehen soll (Freiburger Kommentar, MAVO, § 16 RZ 29 ff.), abgestellt.

Sicherlich muss jede Schulungsveranstaltung überhaupt geeignet sein, die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Ist dies nicht der Fall, so steht letztlich wiederum die Erforderlichkeit in Frage. Eine, aus welchen Gründen auch immer, ungeeignete Schulungsveranstaltung ist eben nicht erforderlich (vgl. Freiburger Kommentar, a.a.O.). Es besteht dann kein Anspruch auf Teilnahme an einer solchen Veranstaltung. Dies ist jedoch, jedenfalls im Regelungsbereich von § 10 KODA-Ordnung, im Einzelfall konkret festzustellen.

Damit ist es grundsätzlich unvereinbar, pauschal einem Veranstalter (wie etwa einer Gewerkschaft und ihrer Bildungseinrichtung) zu unterstellen, sie führe nur ungeeignete Schulungsveranstaltungen durch. Das setzte ein generelles Prüfungsrecht hinsichtlich der Geeignetheit des Trägers der Veranstaltung – genauer: seiner Fähigkeit, geeignete Schulungen veranstalten zu können – voraus. Ein derartiges Prüfungsrecht im Rahmen des Verfahrens zur Anerkennung der Geeignetheit (auch) des Veranstalters von Schulungen, wie es ersichtlich auch das beklagte Bistum praktiziert, ist aber nur in § 16 MAVO Limburg vorgesehen, aber eben nicht in § 10 KODA-Ordnung.

Die einzige Begrenzung des Anspruchs gem. § 10 KODA-Ordnung auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist die Erforderlichkeit der in der Schulung vermittelten Kenntnisse, über die gem. § 10 Satz 2 KODA-Ordnung das Bistum entscheidet. Dies, die Erforderlichkeit der Teilnahme betreffend, ist im Klagantrag aber nicht zur Entscheidung gestellt. Die Nichtberechtigung zur Ablehnung will die Mitarbeiterseite nur festgestellt werden, wenn ansonsten die Erforderlichkeit gegeben ist, d. h. nicht im Streit steht.

D.

1. Die Entscheidung über die Tragung von Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1, 4. Spiegelstrich MAVO Limburg.
2. Für eine Zulassung der Revision besteht keine Veranlassung. Eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt sich im vorliegenden Verfahren nicht. Es ging lediglich um die Erfassung und Auslegung des § 10 KODA-Ordnung Limburg.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 18.08.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz M 06/11 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Klägerin,

2. MAV „Beratungsstellen, Telefonseelsorge“

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.08.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Dr. L. für Recht erkannt:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Einstellung von Frau G. als Verwaltungsangestellte in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % einer Vollbeschäftigung wird ersetzt.

Der Kläger hat die Kosten der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die beklagte Mitarbeitervertretung zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die vom klagenden Bistum (im folgenden Dienstgeber genannt) verweigerte Zustimmung zur Einstellung von Frau G. als Verwaltungsangestellte in der Lebensberatung B.K.

Am 19.07.2010 hatte das Bistum für die Lebensberatung B.K. sowie die Lebensberatung S. die Stelle einer / eines Verwaltungsangestellten ausgeschrieben. Der Beschäftigungsumfang sollte für die Lebensberatung in B.K. 75 % und für die Lebensberatung in S. 25 % betragen; der Gesamtbeschäftigungsumfang betrage damit 100 %; es sei jedoch eine Besetzung in Teilzeitform möglich.

Mit Schreiben vom 19.07.2010 richtete der Dienstgeber an die Arbeitsagentur T. eine Anfrage gemäß § 81 SGB IX betreffend die genannte Stelle. Hierauf unterbreitete die Arbeitsagentur mit Schreiben vom 27.08.2010 einen Vermittlungsvorschlag; sie benannte Frau K.. Mit Schreiben vom 31.08.2010, beim Bistum am 02.09.2010 eingegangen, bewarb sich die schwerbehinderte Frau K. auf das „Stellenangebot bei der Lebensberatung in B.K. und S.“.

Am 04.10.2010 führte der Dienstgeber mit den Stellenbewerbern, u. a. auch Frau K., ein Auswahlgespräch durch.

Mit Schreiben vom 06.10.2010 teilte das Bistum unter dem Betreff „Beteiligung des Schwerbehindertenvertreters bei einer Stellenbesetzung“ dem Schwerbehindertenvertreter, Herrn L., mit, dass sich im Rahmen der Besetzung der Stelle der Verwaltungsangestellten in B.K. und S. eine schwerbehinderte Bewerberin beworben habe. Am 07.10.2010 nahm der Schwerbehindertenvertreter Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Danach kam es zu Lokalterminen in den fraglichen Einsatzorten. Am 29.11.2010 fand ein Gespräch des Schwerbehindertenvertreters mit dem Dienstgeber statt.

Mit Schreiben vom 30.11.2010 an die MAV teilte der Dienstgeber mit, dass sich eine schwerbehinderte Bewerberin für die Besetzung der Stelle einer Verwaltungsangestellten in S. beworben habe. Er beabsichtige, die Bewerbung zurückzuweisen und er leite hiermit das Verfahren der Anhörung und Mitberatung gemäß § 33 Abs. 1 Nr. 18 MAVO Trier (Paragrafen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der MAVO Trier) ein. Anschließend gab der Dienstgeber die Gründe für die geplante Zurückweisung an.

Mit Schreiben vom 30.11.2010 an die Schwerbehindertenvertretung informierte der Dienstgeber auch diese unter Angabe der Gründe über seine Absicht, die schwerbehinderte Bewerberin Frau K. nicht einzustellen – Frau K. selbst wurde ebenfalls vom Dienstgeber mit Schreiben vom 30.11.2010 unterrichtet. Zudem wurde sie auf die Möglichkeit ihrer Anhörung und Gelegenheit zur Stellungnahme hingewiesen.

Wegen des mit Schreiben vom 30.11.2010 gegenüber der MAV eingeleiteten Verfahrens nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 kam es zu einer Korrespondenz zwischen den Beteiligten. Die MAV verlangte weitere Informationen, nämlich Übersendung von Kopien sämtlicher Unterlagen aller Bewerberinnen / Bewerber, einschließlich der Protokolle über die mit diesen Personen geführten Auswahlgespräche. Dies lehnte der Dienstgeber ab. Der im Schreiben des Dienstgebers vom 18.01.2011 geäußerten Auffassung, mangels Einwendungen der MAV gelte die beabsichtigte Zurückweisung der Bewerbung der Frau K. als nicht beanstandet, trat die MAV entgegen: Die Frist für Einwendungen sei überhaupt nicht in Gang gesetzt worden, weil der Dienstgeber die verlangten Informationen nicht geliefert habe. – Auf diesem Hintergrund hat die MAV Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben (KAG Mainz M 05/11 Tr), mit der sie Vorlage von Unterlagen und ordnungsgemäße Beendigung des Verfahrens nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 geltend macht.

Auch zwischen dem Schwerbehindertenvertreter und dem Dienstgeber kam es wegen eines Erörterungstermins – der schließlich auf den 19.01.2011 festgelegt wurde und stattfand – und der Teilnahme der Frau K. an diesem zu einem Schriftwechsel. Dabei ging der Schwerbehindertenvertreter auch auf die aus seiner Sicht bestehende Rechtslage wegen der Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen des Dienstgebers ein. Von den Schreiben

der Schwerbehindertenvertretung erhielt Frau K. Durchschriften; dabei ließ der Schwerbehindertenvertreter Frau K. auch Schreiben des Dienstgebers zukommen. - Mehrfach schrieb der Schwerbehindertenvertreter auch Frau K. an, wobei er diese u. a. über das Beteiligungsverfahren mit der Schwerbehindertenvertretung und seine Bemühungen für sie wie auch über das Beteiligungsverfahren mit der MAV informierte.

Mit Schreiben vom 23.12.2010 an Frau K. erkundigte sich der Dienstgeber bei dieser, ob sie im Zusammenhang mit der erfolgenden Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung gehört werden wolle; gegebenenfalls werde sie eingeladen. Hierauf erwiderte Frau K. mit Schreiben vom 02.01.2011 an den Dienstgeber, sie wolle nicht an der Erörterung teilnehmen; sie teile die Erörterung, die Herr L. bereits schriftlich vorgelegt habe.

Ab Dezember 2010 verfolgte der Dienstgeber das laufende Bewerbungsverfahren nicht mehr weiter. Mit Schreiben vom 16.12.2010, von dem die MAV und der Schwerbehindertenvertreter Durchschriften erhielten, richtete der Dienstgeber eine Anfrage an die Arbeitsagentur T. betreffend die Neubesetzung einer Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 %. Hierauf erfolgte kein Vermittlungsvorschlag der Arbeitsagentur.

Im Amtsblatt des Bistums vom 01.01.2011 erfolgte die getrennte Ausschreibung von je einer Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und in der Lebensberatung S. mit einem Beschäftigungsumfang von 25 %.

Unter dem 09.02.2011 unterrichtete der Dienstgeber die MAV über die Absicht zur Einstellung der Frau G. zum 01.03.2011 auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. und bat um Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung. Die Wochenfrist gem. § 37 Abs. 2 sollte erst am 16.02.2011 zu laufen beginnen.

Mit Schreiben vom 21.02.2011 erhob die MAV Einwendungen gegen die beabsichtigte Einstellung. Sie begründete das damit, dass das Verfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 18 wegen der beabsichtigten Zurückweisung der schwerbehinderten Bewerber-

rin K. noch nicht abgeschlossen sei, das Beteiligungsverfahren mit der Schwerbehindertenvertretung in mehreren Punkten nicht ordnungsgemäß durchgeführt sei und die Nichtberücksichtigung der mindestens gleich geeigneten schwerbehinderten Bewerberin K. ein Verstoß gegen § 81 SGB IX und § 2 AGG darstelle.

Nachdem der Dienstgeber hierzu mit Schreiben vom 25.02.2011 Stellung genommen hatte, fand am 03.03.2011 ein Einigungsgespräch statt. Mit Schreiben vom 04.03.2011 teilte die MAV dem Dienstgeber mit, dass sie bei ihrer Zustimmungsverweigerung bleibe.

Frau G. wird im Rahmen einer vorläufigen Regelung ab 23.03.2011 in der Lebensberatung B.K. als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Der Dienstgeber bringt vor, die Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung der Frau G. auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. sei nicht berechtigt. Die schwerbehinderte Frau K. sei, als es um die am 01.03.2011 zu besetzende Stelle in der Lebensberatung B.K. ging, mangels Bewerbung für diese Stelle nicht Bewerberin gewesen. Auf eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, das Verfahren mit der MAV nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 und dessen Abschluss könne es deshalb nicht ankommen und eine unzulässige Nichtberücksichtigung einer schwerbehinderten Bewerberin habe damit auch nicht in Frage gestanden. – Zu einem erneuten Stellenbesetzungsverfahren, nur noch die Stelle in der Lebensberatung B.K. – und davon getrennt die Stelle in der Lebensberatung S. – betreffend, sei es gekommen, weil im ersten Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle in der Lebensberatung B.K. und in der Lebensberatung S. zusammen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % keine geeigneten Bewerber vorhanden gewesen wären bzw. eine Bewerberin ihre Bewerbung zurückgezogen habe. Er, der Dienstgeber, habe sich daher entschlossen, dieses Stellenbesetzungsverfahren zu beenden und in ein neues, jeweils getrennt für eine Stelle in der Lebensberatung B.K. mit 75 % Beschäftigungsumfang und eine Stelle in der Lebensberatung S. mit 25 % Beschäftigungsumfang einzutreten. Ohnehin habe die getrennte Besetzung der beiden Stellen den Vorstellungen der Leitungen der beiden Lebensberatungen entsprochen. Es seien, nachdem nicht mehr eine Tätigkeit an zwei Dienstorten ausgeschrieben worden war, deutlich mehr und mehr geeignete Bewerbungen eingegangen – u. a eben die der

Frau G.. Da die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen nicht vorgelegen habe und auch Frau K. sich nicht auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % beworben habe, die Anfrage bei der Arbeitsagentur zu keinem Vorschlag von dieser geführt habe, sei das neue Stellenbesetzungsverfahren ordnungsgemäß abgewickelt worden. Für die von der MAV angegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe bestehe kein Raum. – Im Übrigen gelte, dass wegen Abschlusses des ersten Bewerbungsverfahrens keine Entscheidung mehr über die angekündigte Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Frau K. zu treffen war. Die Absicht, Frau K. Bewerbung zurückzuweisen, sei durch deren mangelnde Qualifikation begründet gewesen.

Das klagende Bistum / Der Dienstgeber beantragt,

die mit Schreiben vom 4. März 2011 endgültig verweigerte Zustimmung zur Einstellung von Frau G. als Verwaltungsangestellte in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % einer Vollbeschäftigung zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, sie habe zu Recht die Zustimmung zur Einstellung der Frau G. verweigert. Der Dienstgeber habe hinsichtlich der Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. seine sich aus den §§ 81 Abs. 1, 95 Abs. 2 SGB IX und § 31 Abs. 2, 4. Spiegelstrich ergebenden Verpflichtungen gegenüber der MAV wie auch der Schwerbehindertenvertretung erheblich missachtet. Das Beteiligungsverfahren nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 sei auch nicht ordnungsgemäß beendet worden. Dies wirke sich auch auf das neue Stellenbesetzungsverfahren aus. Bei diesem hätte die Schwerbehindertenvertretung erneut einbezogen werden müssen. Die Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. habe fortbestanden, sie habe ihre Bewerbung auch nicht zurückgezogen. Frau K. habe, weil sie keine abschließende Entscheidung über die endgültige Zurückweisung ihrer Bewerbung erhalten habe, keine Veranlassung gehabt, sich erneut auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. zu bewerben. Letztlich handele es sich bei dem ersten und dem neuen Stellenbesetzungsverfah-

ren um ein einheitliches Verfahren, da die zu besetzende Stelle nach dem im wesentlichen identischen Ausschreibungen die gleiche sei. Dem Schutzzweck des § 81 Abs. 1 SGB IX widerspreche es und stelle eine Umgehung dar, wenn der Dienstgeber ein Stellenbesetzungsverfahren, in dem die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorläge, einfach abbrechen und ein neues Verfahren zur Besetzung der gleichen Stelle einleiten könnte, ohne in diesem neuen Verfahren die Bewerbung des schwerbehinderten Menschen weiterhin zu berücksichtigen.

Die Verfahrensakte KAG Mainz M 05/11 Tr war beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf die von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze und Unterlagen (auch im Verfahren M 05/11 Tr) Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 38 i. V. m. § 37. Für die Fälle des § 38 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in § 37 Abs. 4 die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts vorgesehen.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 37 Abs. 4 liegen vor.

Das Verfahren gem. § 37 Abs. 2, 3 ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Nachdem der Dienstgeber mit Schreiben vom 9.2.2011 die MAV über die beabsichtigte Einstellung ab 01.03.2011 der Frau G. unterrichtet und um Zustimmung gebeten hatte, hat die MAV rechtzeitig – hier: nach dem vom Dienstgeber der MAV gewährten Beginn des Laufes der Wochenfrist erst ab 16.02.2011 – mit Schreiben vom 21.02.2011, beim Dienstgeber am 22.02.2011 eingegangen, die Zustimmung rechtzeitig verweigert und hierfür ihre Gründe angegeben. Die in § 37 Abs. 3 Satz 1 angeordnete Einigungsverhandlung fand am 03.03.2011 statt. Mit Schreiben vom 04.03.2011, beim Dienstgeber am 06.03.2011 und damit rechtzeitig innerhalb der Frist von drei Tagen (§ 37 Abs. 3 Satz 3) eingegangen, teilte die MAV dem Dienstgeber mit, ihre Einwendungen blieben bestehen.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Einstellung der Frau G. ist antragsgemäß zu ersetzen.

Die MAV war nicht berechtigt, ihre Zustimmung zur Einstellung zu verweigern. Der - hier allein in Betracht zu ziehende – Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 38 Abs. 2 Nr. 1 ist nicht gegeben. Die fragliche Einstellung verstößt nicht gegen Normen wie Gesetze, kircheneigene Ordnungen oder sonst geltendes Recht im Sinne des § 38 Abs. 2 Nr. 1.

1. Bei den Normen im Sinne des § 38 Abs. 2 Nr. 1, die das Zustimmungsverweigerungsrecht begründen können, muss es sich nicht um Verbotsgesetze im technischen Sinne handeln, die unmittelbar auf das Unterbleiben der je fraglichen Maßnahme (hier: Einstellung) gerichtet sind. Ein Normverstoß ist auch dann anzunehmen, wenn in einer Norm hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass der Zweck der betroffenen Norm darin besteht, die personelle Maßnahme selbst zu verhindern, weil nur dann und so der Zweck der Norm erreicht werden kann. Vollzieht etwa der Dienstgeber eine Einstellung unter Missachtung einer für seine Entscheidung geltenden zwingenden Norm, so liegt ein Normverstoß vor; die Maßnahme hat – gegebenenfalls auch nur zunächst – zu unterbleiben (BAG vom 17.06.2008, DB 08, 2200 f.; BAG vom 14.11.1989, DB 90, 636; BAG vom 10.11.1992, NZA 93, 376; Däubler/Klebe/Kittner, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Auflage, § 99 RZ 174).

2. Unter diesen Gesichtspunkten sind § 33 Abs. 1 Nr. 18 wie auch die §§ 81 Abs. 1, 95 Abs. 2 SGB IX als Normen zu begreifen, die bei Missachtung - gegebenenfalls zunächst – das Unterbleiben einer Einstellung fordern.
 - a. § 33 Abs. 1 Nr. 18 hat den Zweck, der MAV zu ermöglichen, darüber zu wachen und dafür zu sorgen, dass die dem Dienstgeber nach § 81 bis 84 SGB IX obliegende Verpflichtungen erfüllt werden (vgl. Freiburger Kommentar, Ergänzungslieferung 1/2011, § 29 RZ 70), im Interesse eines schwerbehinderten Bewerbers sich für dessen Einstellung einzusetzen und den Dienstgeber von der beabsichtigten Zurückweisung eines solchen Bewerbers abzubringen. Dies verlangt, dass die Einstellung eines anderen (nicht-schwerbehinderten) Bewerbers bis zum Abschluss des Teilnahmeverfahrens nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 zumindest zunächst unterbleibt. Ansonsten, wenn der Dienstgeber seine Entscheidung getroffen und die Maßnahme bereits vollzogen hat, würde das Teilnahmeverfahren seinen Zweck nicht erreichen können.
 - b. Im Sinne eines als Verbotsgesetz geltenden Normenkomplexes sind auch die §§ 81 Abs. 1 und 95 Abs. 2 (i. V. m. § 81 Abs. 1 Satz 6) SGB IX zu sehen (Dau/Düwell/Haines, Sozialgesetzbuch IX, 2. Auflage, § 81 RZ 89; Deinert/Neumann, Handbuch SGB IX, S. 504, RZ 91; vgl. BAG vom 17.6.2008 sowie Däubler/Kittner/Klebe, § 99 RZ 174; s. aber auch BAG vom 10.11.1992). Diese Vorschriften dienen dazu, in einem geordneten Verfahren bei Bewerbung von schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung am Auswahlverfahren zu beteiligen, um darauf hinwirken zu können, dass es nicht zur Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen kommt.
3. Es ist nicht zu verkennen, dass der Dienstgeber im zunächst laufenden – ab Stellenausschreibung vom 19.07.2010 bis zur Einleitung eines weiteren Stellenbesetzungsverfahrens durch den Dienstgeber – unter Aufgabe des bislang laufenden „ersten“ Stellenbesetzungsverfahrens gegen seine Verpflichtungen verstoßen hat. So hat der Dienstgeber insbesondere die Schwerbehindertenvertretung nicht unmittelbar nach Eingang über den Vermittlungsvorschlag der Arbeitsagentur vom 27.08.2010 und die Bewerbung der Frau K. vom 31.08.2010 unterrichtet, sondern

erst nachdem das als Vorstellungsgespräch zu begreifende Auswahlgespräch am 04.10.2010 stattgefunden hatte. An diesem wiederum nahm der Schwerbehindertenvertreter entgegen der Vorgabe gem. § 95 Abs. 2 SGB IX nicht teil.

In Betracht zu ziehen ist auch, dass das Beteiligungsverfahren nach § 31 Abs. 1 Nr. 18 nicht ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen wurde und auch insoweit ein Verstoß gegen ein Verbotsgesetz hier vorliegen könnte. Ob dies der Fall ist, kann letztlich dahin stehen, wozu auf die folgenden Ausführungen verwiesen wird.

4. Für das weitere Stellenbesetzungsverfahren, das zur Absicht des Dienstgebers zur Einstellung der Frau G. führte, können die oben angesprochenen Verstöße wie auch Verstöße in dem weiteren Stellenbesetzungsverfahren, die Verpflichtungen des Dienstgebers wegen der Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. betreffen, nur dann Bedeutung haben und die Zustimmungsverweigerung nach der ihr beigegebenen Begründung rechtfertigen,
 - wenn das weitere Stellenbesetzungsverfahren eine bloße unveränderte Fortführung des bisherigen (ersten) Stellenbesetzungsverfahrens war und mit diesem identisch, sodass die Bewerbung der Frau K. ohne weiteres weiterhin im Raum stand
oder
 - wenn, bei Annahme eines eigenständigen, neuen Besetzungsverfahrens, Frau K. weiterhin oder erneut als Bewerberin gesehen werden müsste.
- a. Es kann nicht von einem einheitlichen Besetzungsverfahren ausgegangen werden, dessen Gegenstand mit dem bisherigen identisch war und bei dessen Fortführung die Bewerbung der Frau K. ohne weiteres weiterhin im Raume stand und zu berücksichtigen war.
- (1) Vorab ist festzuhalten, dass es einem Dienstgeber, der eine Stelle besetzen will, jederzeit freisteht, davon Abstand zu nehmen. § 37 Abs. 3 Satz 1 spricht dies ausdrücklich an. In diesem Fall wird das bislang durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren obsolet (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 33, Rz 30). Ebenso wenig ist ein Dienstgeber gehindert, seine Absicht zur Stellenbesetzung wieder aufzugreifen

und erneut zu verfolgen. Geschieht dies sogleich, nachdem der Dienstgeber zunächst von der Stellenbesetzung Abstand genommen hatte, so ist ein einheitliches Besetzungsverfahren zu vermuten mit der regelmäßigen Folge, dass die früheren, bis zum Abbruch des zunächst durchgeführten Besetzungsverfahrens eingegangenen Bewerbungen weiterhin wirken.

Dies setzt jedoch voraus, dass die Besetzung der selben Stelle in Frage steht, das Besetzungsverfahren, was die zu besetzende Stelle angeht, mit dem früheren identisch ist.

(2) Das ist vorliegend jedoch nicht der Fall.

Bei dem durch die Stellenausschreibung vom 19.07.2010 in Gang gesetzten Stellenbesetzungsverfahren ging es um die Besetzung einer Stelle in der Lebensberatung B.K. und in der Lebensberatung S. mit einer einzigen Person, wobei – lt. Ausschreibung – der „Beschäftigungsumfang für die Lebensberatung in B.K. 75 % und für die Lebensberatung in S. 25 %“ betragen sollte, „der Gesamtbeschäftigungsumfang damit 100 %“ beträgt, wobei jedoch eine Besetzung in Teilzeitform möglich sein sollte. Gegenstand des weiteren Stellenbesetzungsverfahrens, eingeleitet durch die auch der MAV und dem Schwerbehindertenvertreter bekannt gemachte Anfrage bei der Arbeitsagentur 16.12.2010 und durch die Ausschreibung im Amtsblatt vom 01.01.2011, war dagegen die Besetzung der Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % - und dies nicht zusammengefasst mit der Stelle in der Lebensberatung S. zu einem Beschäftigungsumfang von 100 %. Dabei war eine Besetzung in Teilzeitform nicht vorgesehen.

Insgesamt liegen damit erhebliche Unterschiede zum früheren Stellenbesetzungsverfahren vor. Der Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 % schloss eine deutlich höhere Verdienstmöglichkeit ein, verlangte Tätigkeit an zwei verschiedenen Dienstorten (was ersichtlich die Zahl der Bewerbungen negativ beeinflusste). Die Stelle in der Lebensberatung B.K., dem einzigen Dienstort, bot dagegen entsprechend dem Beschäftigungsumfang von 75 % nur eine deutlich geringere Verdienstmöglichkeit. Während bei der Besetzung der Stellen in B.K. und S. mit einem Gesamtbeschäfti-

gungsumfang von 100 % eine Besetzung in Teilzeitform – wie auch immer der Beschäftigungsumfang zwischen den beiden Lebensberatungen aufgeteilt werden sollte – so war diese Option für die Stelle allein in der Lebensberatung B.K. nicht eröffnet.

Angesichts dieser erheblichen Unterschiede ist tatsächlich von einem endgültigen Abstandnehmen des Dienstgebers vom bisherigen Stellenbesetzungsverfahren und der Einleitung eines anderen neuen, nicht mit dem bisherigen identischen und damit eigenständigen Stellenbesetzungsverfahren auszugehen.

Dass diese Lage im Raum stand, war zumindest dem Schwerbehindertenvertreter bewusst. Mit Schreiben vom 21.12.2010 an den Dienstgeber – mit Durchschrift an die MAV und Frau K. – äußerte der Schwerbehindertenvertreter im Hinblick auf die ihm ja bekannte Anfrage an die Arbeitsagentur und die Besetzung einer nicht mehr 100-%-Stelle, sondern zweier getrennter Stellen, dass somit „eine Fortführung des laufenden Verfahrens obsolet ... erscheint“.

- b. Für dieses weitere Verfahren kann Frau K. nicht als Bewerberin gelten.
- (1) Zunächst ist heraus zu stellen, dass ein Arbeitnehmer, der sich um einen konkreten Arbeitsplatz beworben hat, dem Arbeitgeber gegenüber deutlich zu erkennen geben muss, wenn er eine Bewerbung auch für andere Arbeitsplätze gelten lassen will (BAG vom 10.11.1992, NZA 93, 377).
- (2) Die Bewerbung der Frau K. mit Schreiben vom 31.08.2010 bezog sich eindeutig, wie der Betreff zeigt – „Stellenangebot bei der Lebensberatung in B.K. und S.“ -, auf die Stelle in den Lebensberatungen in B.K. und S., die von einer Person mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 % besetzt werden sollte. – Dafür, dass Frau K. notfalls auch mit einer Stelle, wie der in der Lebensberatung B.K., mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und der damit einhergehenden geringeren Verdienstmöglichkeit im Verhältnis zu einem Beschäftigungsumfang von 100 % einverstanden gewesen wäre, ist aus dem Bewerbungsschreiben nicht zu entnehmen. Die in der Ausschreibung vom 19.07.2010 angesprochene Tätigkeit in Teilzeit spricht sie auch nicht an.

- (3) Liegt, wie aufgezeigt, ein einheitliches Stellenbesetzungsverfahren nicht vor und bezieht sich ihre Bewerbung auch nicht auf eine Beschäftigung notfalls nur in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 %, so müsste sie sich erneut und bezogen nunmehr auf die nur noch in Frage stehende Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % beworben haben oder es müssten sich greifbare, eindeutige und insbesondere dem Dienstgeber erkennbare Anhaltspunkte dafür finden lassen, dass sie, Frau K., im Rahmen des neuen Stellenbesetzungsverfahrens sein und als eine solche gelten wollte.

Das ist jedoch nicht zu sehen.

Eine eigene Bewerbung im weiteren Besetzungsverfahren auf die in diesem nur noch fragliche Stelle oder auch nur irgendeine klarstellende, verdeutlichende Äußerung der Frau K. gegenüber dem Dienstgeber dahin, dass sie weiterhin, auch wenn nur noch für diese Stelle, als Bewerberin betrachtet werden wollte, vermag das Gericht – selbst bei gering anzusetzenden Anforderungen an eine verdeutlichende Klarstellung – nicht zu erkennen.

Die einzige Äußerung der Frau K., außer dem ursprünglichen Bewerbungsschreiben vom 31.08.2010, ist das Schreiben der Frau K. vom 02.01.2011, mit dem sie auf das Schreiben des Dienstgebers vom 23.12.2010 reagierte. In diesem hatte der Dienstgeber bei Frau K. angefragt, ob sie anlässlich des Erörterungsgespräches mit dem Schwerbehindertenvertreter angehört werden wolle. Hierauf bezieht sich denn auch das beantwortende Schreiben der Frau K. vom 02.01.2011, in dem sie ihre Teilnahme an der Erörterung mit dem Schwerbehindertenvertreter ablehnte. Im Übrigen führte sie nur noch aus, dass sie die Erörterung teile, die Herr L. (der Schwerbehindertenvertreter) bereits schriftlich vorgelegt habe.

Damit könnte immerhin eine Bezugnahme auf Erklärungen des Schwerbehindertenvertreters bezüglich der Bewerbung der Frau K. – auch oder nunmehr – für die 75%-Stelle in der Lebensberatung B.K. in Frage stehen, was den Ansatz dafür bieten könnte, eine verdeutlichende Äußerung der Frau K. insoweit anzunehmen. In Betracht zu ziehen sind insoweit das Schreiben des Schwerbehindertenvertreters

vom 09.12.2010 (samt beigefügter Stellungnahme vom 09.12.2010) sowie die Schreiben des Schwerbehindertenvertreters an den Dienstgeber vom 15.12.2010 und vom 21.12.2010. Doch wird in keinem dieser Schreiben angesprochen, dass die vorliegende Bewerbung der Frau K. sich (notfalls) auch (nur) auf die Stelle in B.K. bezog bzw. dass sie sich auf diese Stelle bewerben wolle und selbst im Schreiben vom 21.12.2010 an den Dienstgeber, in dem der Schwerbehindertenvertreter die Ausschreibung von zwei getrennten Stellen (statt einer 100%-Stelle) ansprach, findet sich kein Hinweis auf die nunmehr gegebene geänderte Bewerbungssituation und wie sich diese aus der Sicht der Frau K. in Bezug auf die Ausschreibung von zwei getrennten Stellen darstellen sollte. In diesem Zusammenhang ist im Übrigen anzumerken, dass der Schwerbehindertenvertreter nicht automatisch Bevollmächtigter eines schwerbehinderten Bewerbers ist und keine Vertretungsmacht hat, für diesen Erklärungen abzugeben.

Gerade der Hinweis auf die Ausschreibung von zwei getrennten Stellen hätte Frau K., die ja das Schreiben des Schwerbehindertenvertreters zur Kenntnis erhalten hatte, Anlass geben müssen, sich, wenn sie denn tatsächlich an der Stelle nur in der Lebensberatung B.K. und dies erst ab 01.03.2011 interessiert war, verdeutlichend zu äußern – zumal ihr ja die Bemühungen und der Einsatz des Schwerbehindertenvertreters für ihre Einstellung bekannt war sowie dessen Position, dass hinsichtlich der angekündigten Zurückweisung ihrer Bewerbung das letzte Wort noch nicht gesprochen sei und insoweit eine endgültige Entscheidung des Dienstgebers aus Rechtsgründen (mangels noch nicht geführten Erörterungsgesprächs mit dem Schwerbehindertenvertreter) nicht vorliegen könne.

(5) Festzustellen bleibt demnach:

- Das erste Stellenbesetzungsverfahren war abgebrochen, vom Dienstgeber aufgegeben worden. Damit endeten alle Verpflichtungen, die dem Dienstgeber wegen der Bewerbung der Frau K. in diesem Besetzungsverfahren oblagen. Die Verstöße des Dienstgebers gegen diese seine Verpflichtungen betrafen nur dieses – ja abgebrochene und damit beendete - Besetzungsverfahren.
- In dem weiteren, eigenständigen Besetzungsverfahren war Frau K. (mehr) Bewerberin. Den ausschließlich auf die Bewerbung der schwerbehinderten Frau K.

abgestellten Gründen für die Zustimmungsverweigerung betreffend Einstellung der Frau G. fehlt es damit an einer Grundlage.

- Sonstige Gründe nach § 38 Abs. 2 Nr. 1 oder 2, die der Einstellung der Frau G. entgegen stehen könnten, hat die MAV nicht genannt.

D.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1, 4. Spiegelstrich. Es ist festzustellen, dass die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV notwendig war.
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 18.08.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV „Beratungsstellen, Telefonseelsorge“

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.08.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und Dr. L. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der klagenden Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Klägerin zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die von der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) verlangten Vorlage von Unterlagen und die Beendigung des Beteiligungsverfahrens nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 MAVO Trier (Paragrafen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung Trier) wegen der beabsichtigten Zurückweisung der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, nämlich der Frau K.

Der Anlass für diesen Streit ist das Verfahren zur Besetzung der Stelle eines/ einer Verwaltungsangestellten in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und in der Lebensberatung S. mit einem Beschäftigungsumfang von 25 %, damit – lt. Ausschreibung vom 19.07.2010 – einem Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 %. Auf diese Stelle hatte sich die – dem Dienstgeber auf Anfrage bei der Arbeitsagentur T. die von dieser vorgeschlagene – schwerbehinderte Frau K. am 31.08.2010 beworben. Mit Schreiben vom 30.11.2010 teilte das Bistum als Dienstgeber (im Folgenden nur noch: Dienstgeber) der MAV mit, auf die zu besetzende Stelle habe sich eine schwerbehinderte Bewerberin beworben, er, der Dienstgeber, beabsichtige die Bewerbung zurückzuweisen, und er leite hiermit das Verfahren der Anhörung und Mitberatung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 18 ein. Anschließend gab der Dienstgeber die Gründe für die geplante Zurückweisung an. Hierauf erwiderte die MAV mit Schreiben vom 07.11.2010, sie benötige weitere Informationen und bitte um Übersendung von Kopien sämtlicher Unterlagen aller Bewerberinnen / Bewerber einschließlich der Protokolle der mit diesen geführten Auswahlgesprächen. Hierauf ergab sich eine Korrespondenz zwischen den Beteiligten, bei denen jede Seite auf ihrer Position beharrte. Dabei vertrat die MAV die Auffassung, mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung sei die Wochenfrist zur Erhebung von Einwendungen nicht in Gang gesetzt worden. Mit Schreiben vom 18.01.2011 erklärte der Dienstgeber, er gehe davon aus, dass die Maßnahme gem. § 33 Abs. 1 Satz 1 als nicht beanstandet gelte. Dem hielt die MAV mit Schreiben vom 21.01.2011 entgegen, sie, die MAV, habe bisher noch keine Einwendungen erhoben, weil der

Dienstgeber keine Einsicht in die erbetenen Unterlagen gewährt habe und sie deshalb nicht in der Lage gewesen wäre zu befinden, ob Einwendungen zu erheben sind.

Zwischenzeitlich hatte der Dienstgeber im Amtsblatt vom 01.01.2011 die beiden Stellen in den Lebensberatungen B.K. und S. erneut, jedoch getrennt für jede der beiden Dienststellen, ausgeschrieben. Bereits am 16.12.2010 hatte er bezüglich dieser Ausschreibung eine Anfrage gem. § 81 SGB IX an die Arbeitsagentur gerichtet, wovon die MAV und der Schwerbehindertenvertreter Abschriften erhielten. Unter dem 09.02.2011 unterrichtete der Dienstgeber die MAV über die beabsichtigte Einstellung der Frau G. zum 01.03.2011 auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und bat um Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung. Innerhalb verlängerter Frist erhob die MAV mit Schreiben vom 21.02.2011 Einwendungen gegen die beabsichtigte Einstellung. Dies begründete die MAV u. a. damit, dass das Verfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 18 nicht abgeschlossen sei.

Wegen der Zustimmungsverweigerung zur Einstellung der Frau G. ist es zwischen den Beteiligten zu einem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz – Aktenzeichen M 06/11 Tr – gekommen, in dem der Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung der Frau G. verfolgt. Mit am 18.08.2011 verkündetem Urteil hat das Gericht dem Zustimmungsersetzungsantrag stattgegeben.

Die MAV bringt vor, den Dienstgeber treffe in Beteiligungsverfahren nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 eine umfassende Unterrichtungspflicht, damit sie, die MAV, ihren Aufgaben bei Wahrnehmung des Beteiligungsrechts sachgemäß genügen könne. Hierzu sei sie aufgrund allein der Angaben des Dienstgebers in seinem Schreiben vom 30.11.2010 nicht in der Lage. Da erst bei ausreichender Unterrichtung die Wochenfrist zur Erhebung von Einwendungen in Gang gesetzt würde, sei das Beteiligungsverfahren nicht abgeschlossen und ordnungsgemäß zu Ende zu führen.

Die MAV beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin sämtliche Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber um die zu besetzende Stelle einer bzw. eines Verwaltungsangestellten in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und in der Lebensberatung S. mit einem Beschäftigungsumfang von 25 % einer Vollzeitbeschäftigung einschließlich der Protokolle über die mit den Bewerberinnen und Bewerbern geführten Auswahlgespräche binnen einer Woche ab Rechtskraft des Urteils zur Einsicht vorzulegen und das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren zur Zurückweisung der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen gem. § 33 Abs. 1 Nr. 18 MAVO ordnungsgemäß zu Ende zu führen.

Das Bistum / Der Dienstgeber beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Dienstgeber trägt vor, im Beteiligungsverfahren nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 gehe es regelmäßig nicht darum, seine Auswahlentscheidung zu überprüfen. Hier habe für die beabsichtigte Zurückweisung der Frau K. ein Vergleich mit anderen Bewerbern keine Rolle gespielt. Ohnehin wären, was Vorlage von Unterlagen angeht, nur die Verhältnisse zu einem ausgewählten, nichtschwerbehinderten Bewerber von Bedeutung. Das Beteiligungsverfahren sei auch nicht fortzusetzen. Weil keine der Bewerbungen auf die Stelle in der Lebensberatung B.K. und der Lebensberatung S. mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 % zum Ziel geführt habe, sei das Stellenbesetzungsverfahren abgebrochen und im Dezember 2010 ein neues eingeleitet worden, nunmehr getrennt für eine Stelle in der Lebensberatung B.K. mit 75 % Beschäftigungsumfang. Für die Stelle nur in B.K. sei keine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, auch nicht eine der schwerbehinderten Frau K., eingegangen.

Die Verfahrensakte KAG Mainz M 06/11 Tr (betreffend Zustimmungsersetzung zur Einstellung der Frau G.) war beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf die von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze und Unterlagen (auch im Verfahren M 06/11 Tr) Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der Mitarbeitervertretungsordnung Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gemäß § 33 Abs. 1 Nr. 18.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die klagende MAV kann nicht verlangen, dass ihr – im Zusammenhang mit dem Beteiligungsverfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 18 betreffend der beabsichtigten Zurückweisung der Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. – Unterlagen vorgelegt werden und das Beteiligungsverfahren zu Ende geführt wird.

1. Das fragliche Beteiligungsverfahren brauchte ab Dezember 2010 / Januar 2011 nicht mehr fortgesetzt werden.

Denn zu diesem Zeitpunkt wurde das Verfahren zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle in den Lebensberatungen B.K. und S. mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 % vom Dienstgeber abgebrochen. Die Stelle sollte so, wie sie ausgeschrieben worden war, nicht besetzt werden. Folglich kam es auch nicht mehr auf die beabsichtigte Zurückweisung der Bewerbung der schwerbehinderten Frau K. auf diese Stelle in den Lebensberatungen B.K. und S. an. Eine Fortführung des Beteiligungsverfahrens nach § 33 Abs. 1 Nr. 18 hatte bei dieser Lage keinen Sinn mehr, das Verfahren insoweit war obsolet geworden. Damit stellt sich auch nicht

mehr die Frage, auf die Vorlage welcher Unterlagen die MAV im Rahmen des Beteiligungsverfahrens Anspruch hat.

Im anschließenden vom Dienstgeber in Gang gesetzten neuen / anderen Stellenbesetzungsverfahren, gerichtet nunmehr auf Besetzung der Stelle in der Lebensberatung B.K. mit 75 % Beschäftigungsumfang (und getrennt hiervon: Besetzung der Stelle in der Lebensberatung S. mit 25 % Beschäftigungsumfang), lag keine Bewerbung der Frau K. vor.

- 2.a. Es ist tatsächlich von einem Abbruch des ursprünglichen, früheren Stellenbesetzungsverfahrens und Einleitung eines neuen, anderen und eigenständigen Besetzungsverfahrens auszugehen. Dies ergibt sich aus den Unterschieden hinsichtlich der zu besetzenden Stellen. Ging es lt. Ausschreibung vom 19.07.2010 im früheren Verfahren um die Besetzung einer Stelle in zwei verschiedenen Lebensberatungen mit einem (Gesamt-)Beschäftigungsumfang von 100 %, wenn auch aufgeteilt auf die Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % und die Lebensberatung S. mit einem Beschäftigungsumfang von 25 %, so stand, soweit hier von Interesse, im neu eingeleiteten Besetzungsverfahren nur noch die Stelle in der Lebensberatung B.K. mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % in Frage.
- b. Frau K. kann auch nicht im neuen Stellenbesetzungsverfahren als Bewerberin gesehen werden. Ihre Bewerbung mit Schreiben vom 31.08.2010 hatte sich auf die Stelle in den beiden Lebensberatungen B.K. und S. mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 % bezogen. Im neuen Stellenbesetzungsverfahren bewarb sich Frau K. nicht, obgleich sie nach den ihr gegebenen Hinweisen des Schwerbehindertenvertreters auf die erfolgte getrennte Ausschreibung von jeweils einer Stelle in der Lebensberatung B.K. und in der Lebensberatung S. Anlass gehabt hätte, sich gegenüber dem Dienstgeber interessiert zu zeigen und zu verdeutlichen, dass sie sich auch auf die nur noch zur Besetzung anstehende Stelle in B.K. bewerben wollte bzw. ihre Bewerbung vom 31.08.2010 auch so verstanden wissen wollte.
- c. Wegen der Gründe im Einzelnen, die das erkennende Gericht veranlassen, sowohl vom Abbruch des früheren Stellenbesetzungsverfahrens und der Einleitung eines

neuen und eigenständigen Besetzungsverfahren wie auch vom Fehlen einer Bewerbung der Frau K. in letzterem auszugehen, wird auf die Ausführungen in den Gründen des Urteils im Verfahren M 06/11 Tr verwiesen.

C.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1, 4. Spiegelstrich. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV notwendig war.
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 11.08.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/11 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- | | |
|--|------------|
| 1. Krankenhaus gGmbH | Klägerin, |
| 2. MAV | Beklagte, |
| 3. Frau W., Vorsitzende der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |
| 4. Frau S., Stellvertretende Vorsitzende der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |
| 5. Herr D., Mitglied der Mitarbeitervertretung, | Beklagter, |
| 6. Frau H., Mitglied der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |
| 7. Frau S., Mitglied der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |
| 8. Frau Kr., Mitglied der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |
| 9. Frau K., Mitglied der Mitarbeitervertretung | Beklagte, |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 11.08.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und Dr. P. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die den Beklagten entstandenen Kosten für die Beauftragung einer Bevollmächtigten sind von der Klägerin zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird für die Klägerin zugelassen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten um die vom klagenden Dienstgeber mit Klageschrift vom 31.03.2011, bei Gericht am 05.04.2011 eingegangen, verfolgte Auflösung der beklagten, für das Krankenhaus in G. gebildete Mitarbeitervertretung (MAV) sowie – hilfsweise – die Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft in der MAV aller Mitglieder der MAV und – weiterhin – um die Berechtigung der MAV zur Veröffentlichung eines Informationsschreibens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden sind mit Mitarbeiter auch die Mitarbeiterinnen gemeint) des Krankenhauses.

Zwischen den Beteiligten war es schon früher zu Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz gekommen: Im Verfahren M 32/10 Mz ging es um die der stellvertretenden Vorsitzenden der MAV, Frau S., und einem weiteren MAV-Mitglied erteilte Abmahnungen. Das Verfahren wurde durch einen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 20.01.2011 geschlossenen Vergleich beendet, in dem der Dienstgeber die Abmahnungen zurücknahm und die beiden Mitarbeiterinnen einen schriftlichen Hinweis des Dienstgebers auf ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen auch bei Ausübung von MAV-Tätigkeiten akzeptierten. Das Verfahren M 33/10 Mz hatte die Einführung und Anwendung eines Dienstplanprogramms zum Gegenstand. Auch dieses Verfahren wurde durch einen Vergleich beigelegt. Das Verfahren M 07/11 Mz – ewVfg – auf Erlass einer von der MAV beantragten einstweiligen Verfügung betraf die vom Dienstgeber herausgegebenen „Hinweise auf die Rechtslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung für MAV-Tätigkeiten und Anweisung über die Ab- und Rückmeldepflichten bei Ausführung der MAV-Tätigkeit“. Hinsichtlich eines Punktes dieser Hinweise, der Abmahnungen von MAV-Mitgliedern ansprach, hatte der Antrag der MAV Erfolg; im Übrigen wurde der Antrag zurückgewiesen. Die Akte dieses Verfahrens war beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Auslösend für das hier in Frage stehende Vorgehen des Dienstgebers ist insbesondere das am 09.03.2011 an die Mitarbeiter gerichtete Informationsschreiben der MAV über die in einem Verfahren vor der Einigungsstelle für Angelegenheiten der

Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (im Folgenden nur noch: Einigungsstelle) getroffenen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung in verschiedenen Bereichen des Krankenhauses.

Zu diesem Verfahren war es gekommen, nachdem die MAV – unter Kündigung aller evtl. vorhandenen Vereinbarungen – mit Schreiben vom 13.01.2010 (mit Schreiben sind im folgenden auch E-Mails gemeint) gegenüber dem Dienstgeber zur Regelung der Lage der täglichen Arbeitszeiten initiativ geworden war, ihr Beteiligungsrecht geltend gemacht und Vorschläge für entsprechende Regelungen unterbreitet hatte. Nach erfolglosem Einigungsgespräch rief die MAV mit Antragsschreiben vom 08.03.2010 die Einigungsstelle an. – Diese verhandelte mit den Beteiligten am 20.05.2010, 08.10.2010 und 21.12.2010. Am 21.01.2011 verkündete die Einigungsstelle ihren Beschluss, mit der sie die Einigung der Beteiligten zum Abschluss folgender Dienstvereinbarungen ersetzte:

1. Rahmen-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung (Rahmen-DV);
2. Dienstvereinbarung gemäß Anlage 5b AVR zur Regelung der Mobilzeit (DV-Mobilzeit);
3. Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten im Pflegedienst (DV-Pflegedienst).

Das Inkrafttreten der Dienstvereinbarungen wurde auf den 01.02.2011 festgelegt. Dem Beschluss der Einigungsstelle war eine, in Sachverhalt und Gründe gegliederte, Begründung beigefügt. Der Beschluss wurde dem Dienstgeber am 26.01.2011 zugestellt.

Als bald machte der Dienstgeber den Vorschlag, die Dienstvereinbarung Pflegedienst befristet auszusetzen, weil einschlägige neue Regelungen in den AVR (Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) bevorstanden.

Am 16.02.2011 kam es zu einem Gespräch der MAV mit dem Personalleiter (und Pflegedirektor), Herrn M., unter anderem wegen der Bekanntgabe der von der Einigungsstelle beschlossenen Dienstvereinbarungen. Dieser sagte zu, einen Entwurf für eine gemeinsame, mit der MAV abzugleichende Information an die Belegschaft

zu erstellen; die Dienstvereinbarungen sollten im Intranet „Q.“ der Einrichtung veröffentlicht werden.

Mit Schreiben vom 23.02.2011 lehnte die MAV den Vorschlag der befristeten Aussetzung der Dienstvereinbarung Pflegedienst ab, machte die konkrete Umsetzung des Spruchs der Einigungsstelle ohne Verzögerung rückwirkend zum 01.02.2011 geltend und führte abschließend aus, die zugesagte Einstellung der Dienstvereinbarung ins Intranet und Information der Mitarbeiterschaft in Absprache mit der MAV sei dringend angezeigt. – Hierauf reagierte der Personalleiter mit Schreiben vom 02.03.2011: Die von der Einigungsstelle zustande gekommenen Betriebsvereinbarungen habe er den Dienstplan-Verantwortlichen zugänglich gemacht und die Einstellungen im „Q.“ vorbereitet; die Umsetzung des Einigungsspruchs bezüglich der täglichen Arbeitszeiten im Pflegedienst habe er ebenfalls angestoßen.

Gegenstand von Korrespondenz zwischen den Parteien waren zudem bestimmte Problemlagen betreffende Fragestellungen und Abstimmungen, insbesondere über die Grundsätze betreffend Heranziehung zu Dienst von Mitarbeitern bei unvorhergesehenen Ereignissen, über die gemäß § 3 (I) Rahmen-DV die Beteiligten sich noch verständigen sollten.

Am 09.03.2011 teilte die MAV um 18.13 Uhr dem Dienstgeber per E-Mail mit, dass sie das in Anlage beigefügte Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft herausgeben werde. - Mit E-Mail vom 09.03.2011/19.22 Uhr, kündigte die MAV Mitarbeitern an, dass sie in der Anlage wichtige Informationen über die neuen Dienstvereinbarungen – gemeint war: das Informationsschreiben – erhalten würden. Gegen dieses Vorgehen protestierte der Dienstgeber mit Schreiben vom 10.3.2011. Mit Rundschreiben vom 17.03.2011 an die Mitarbeiterschaft bezog der Dienstgeber Stellung zum Inhalt des von der MAV herausgegebenen Informationsschreibens.

Am 11.03.2011 veröffentlichte der Dienstgeber die drei Dienstvereinbarungen im Intranet.

Am 20.04.2011 kam es betreffend Fragen der Dienstplangestaltung auf Betreiben der Abteilungsleiter zu einem Gespräch zwischen diesen und Mitgliedern der MAV,

in dem von diesen Fragen beantwortet wurden. Ende Mai 2011 führte die MAV eine schriftliche Umfrage bei der Mitarbeiterschaft durch. Über das Ergebnis der Umfrage unterrichtete die MAV den Dienstgeber mit Schreiben vom 17.06.2011 und die Mitarbeiter mit Schreiben vom 29.06.2011.

Nach einer Vorkorrespondenz auf dem Hintergrund des Beschlusses des Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Mainz im einstweiligen Verfügungsverfahren (M 07/11 Mz – ewVfg -) formulierte die MAV auf Bitte des Geschäftsführers des Dienstgebers Fragen, die sie mit Schreiben vom 17.07.2011 nicht nur der Geschäftsführung übersandte, sondern auch sämtlichen Vorgesetzten der MAV-Mitglieder zukommen ließ.

In einem Schreiben vom 01.06.2011 betreffend „Arbeitszeiten im Pflegedienst“ an die Leitung der Station II sprach die MAV die gebotene, aber nicht beachtete Einhaltung der Arbeitszeiten gemäß der DV-Pflegedienst für einige Mitarbeiter der Station an.

Mit Schreiben vom 27.07.2011 des stellvertretenden Leiters des Anästhesie-Funktionsdienstes an die MAV warf dieser der MAV vor, ohne Absprache mit den ausführenden Kollegen der Rufbereitschaft die mit diesen geschlossenen Sondervereinbarungen in Frage zu stellen, wodurch der Arbeitsfrieden im Hause sowie der soziale Status der betroffenen Mitarbeiter gefährdet werde. Hierauf erwiderte die MAV mit Schreiben vom 27.07.2011.

Im Rahmen vorliegenden Verfahrens hat die MAV mit Schriftsatz vom 22.06.2011 eine Widerklage erhoben, mit der sie Behinderungen der MAV und Benachteiligung der MAV-Vorsitzenden W. (Beklagte zu 2)) und der stellvertretenden Vorsitzenden S. (Beklagte zu 3)) geltend macht. Durch Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist die Widerklage gemäß § 145 Abs. 2 ZPO vom bisherigen Verfahren abgetrennt worden und wird in einem eigenen Verfahren (KAG Mainz M 14/11 Mz) geführt.

Der klagende Dienstgeber bringt vor, die MAV habe mehrfach und vielfach in größter Weise gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Dies

sei insbesondere durch die Herausgabe am 09.03.2011 des von ihr, der MAV, einseitig formulierten Informationsschreibens an ihm, dem Dienstgeber, vorbei geschehen und dies überraschend und ohne ihm Gelegenheit zu einer Reaktion auf die kurzfristige Ankündigung der Herausgabe zu geben. – Das Informationsschreiben selbst enthalte eine Vielzahl verfälschender und verzerrender Darstellungen, betreibe gezielte Desinformation der Mitarbeiterschaft und sei geeignet, den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Eine derartige unsachliche und verzerrende Darstellung sei jedenfalls keine geeignete Weise, die Mitarbeiterschaft zu informieren, da es ohnehin Sache des Dienstgebers sei, Dienstvereinbarungen bekannt zu geben. Zudem sei ein Verstoß gegen die der MAV obliegende Verschwiegenheitspflicht gegeben. Das Informationsschreiben gebe Interna der nichtöffentlichen Verhandlungen vor der Einigungsstelle preis. – Auch schließe das Informationsschreiben Beleidigungen des Dienstgebers durch offene oder versteckte Angriffe gegen ihn, den Dienstgeber, ein. Die tendenziöse Darstellung verstoße gegen die Friedenspflicht, solle Unruhe in der Mitarbeiterschaft bewirken und störe den Betriebsfrieden. Bei den Gesprächen mit den Abteilungsleitern am 20.04.2011 habe die MAV Sachverhalte verschwiegen und eine „Blockadehaltung“ zu erkennen gegeben. Durch die in der Mitarbeiterumfrage gestellten Fragen und durch die Bekanntgabe des Ergebnisses der Umfrage sei die Mitarbeiterschaft in die Irre geführt worden. Die MAV habe bewusst verschwiegen, dass nur 19 % der Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen hätten und diese deshalb jeglicher statistischer Signifikanz entbehre. Durch die Übersendung der Fragen auf dem Hintergrund der Einstweiligen Verfügung an die Vorgesetzten der MAV-Mitglieder habe die MAV ebenfalls gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. - Mit dem Schreiben vom 01.06.2011 an die Leitung der Station II habe es die MAV unter Überschreitung ihrer Befugnisse unternommen, Anweisungen zu erteilen.

Der (hilfsweise) Antrag auf Amtsenthebung sei geboten, weil für ihn, den Dienstgeber, nicht klar sein könne, ob die Pflichtverletzungen nur einzelnen Mitgliedern der MAV oder der MAV als Organ anzurechnen sei. Jedenfalls sei die Veröffentlichung des Informationsschreibens der Beklagten zu 2) und der Beklagten zu 3) zuzurechnen.

Für den (weiter hilfsweise) gestellten Feststellungsantrag bestehe das Feststellungsinteresse. Auseinandersetzungen, die die Inhalte der Dienstvereinbarungen sowie die Art und Weise der Veröffentlichung von Dienstvereinbarungen betreffen, seien auch in Zukunft zu erwarten, insbesondere was die Frage betreffe, ob und in welcher Form die Belegschaft über Einigungsstellenauseinandersetzungen zwischen den Betriebsparteien durch die MAV informiert werden können.

Die Klägerin (Dienstgeber) beantragt,

1. die Beklagte zu 1) wird aufgelöst
2. hilfsweise hierzu festzustellen
 - a. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 2) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - b. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 3) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - c. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 4) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - d. den Verlust der Mitgliedschaft des Beklagten zu 5) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - e. der Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 6) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - f. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 7) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
 - g. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 8) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
3. hilfsweise zu 1) und 2) für den Fall, dass den Anträgen nicht stattgegeben wird:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 1) zur Veröffentlichung des in der Anlage K9 beigefügten Informationsschreibens an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Krankenhauses G. gemeinnützige GmbH nicht berechtigt war.

Die Beklagten beantragen,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagten bringen vor, die Voraussetzungen für eine Auflösung der Mitarbeitervertretung seien nicht gegeben. Ein Verstoß der MAV, insbesondere gegen das Verbot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, liege nicht vor. Nachdem der Dienstgeber trotz Absprache nichts zur Veröffentlichung der Dienstvereinbarungen unternommen habe, diese bereits seit 01.02.2011 galten, Mitarbeiter Fragen zu den Dienstvereinbarungen stellten und auf Information gedrängt hätten, habe sie, die MAV, schließlich selbst die Initiative ergriffen und das Informationsschreiben für die Mitarbeiterschaft herausgegeben. Zudem habe sie ohnehin jederzeit das Recht, die Mitarbeiter über wichtige Sachverhalte aus ihrem Zuständigkeitsbereich zu unterrichten. Auch wenn das herausgegebene Informationsschreiben zu den von der Einigungsstelle beschlossenen Dienstvereinbarungen in der Wortwahl juristisch nicht immer korrekt verfasst sei und gewisse Unvollständigkeiten enthielten, so sei zu berücksichtigen, dass überwiegend Mitarbeiter ohne juristische Vorbildung informiert werden sollten und es darum gegangen sei, die Inhalte der Dienstvereinbarungen allgemein verständlich darzustellen. Bei der Unterrichtung von Mitarbeitern sei sie, die MAV, auch nicht gehindert, unterschiedliche Standpunkte und Interessengegensätze zwischen ihr und dem Dienstgeber anzusprechen. Eine gewollte Konfrontation mit dem Dienstgeber, dessen Herabsetzung oder unsachliche Kritik am Dienstgeber und Angriffe gegen diesen sei damit weder verbunden noch beabsichtigt gewesen. Ebenso habe sie darstellen können, wie es letztlich zu dem Beschluss der Einigungsstelle gekommen sei und wie dieser aus ihrer, der MAV, Sicht zu werten sei. Im Übrigen seien die Ausführungen im Informationsschreiben im Wesentlichen zutreffend; enthielten sie gewisse Verkürzungen und Unvollständigkeiten, so seien diese jedoch nicht weiter von Bedeutung. Im Informationsschreiben

seien auch keine Inhalte der Verhandlung im Einigungsstellenverfahren widergegeben worden; sie habe lediglich ihre Verhandlungspositionen dargestellt. Auch die ansonsten und zusätzlich vom Dienstgeber zur Stützung seines Auflösungsantrages dargestellten Vorgänge könnten den Antrag nicht rechtfertigen. Die vom Dienstgeber abgeleiteten Vorwürfe von Pflichtverletzungen seien zum Teil nicht nachvollziehbar. Im Übrigen habe sie kein Fehlverhalten gezeigt oder verständliche Gründe für ihr Verhalten gehabt.

Hinsichtlich des Antrages auf Amtsenthebung trägt die MAV vor, kein einziges MAV-Mitglied habe seine Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreter grob vernachlässigt oder verletzt. Der Herausgabe des Informationsschreibens liege ein einstimmiger Beschluss des gesamten Gremiums zugrunde.

Für den Feststellungsantrag fehle es am Feststellungsinteresse. Jedenfalls sei er aber unbegründet.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen und in den Einzelheiten wird ansonsten auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und Unterlagen verwiesen, insbesondere was den Inhalt der erwähnten Schriftstücke angeht.

II.

Die Klage hat, auch was die Hilfsanträge angeht, keinen Erfolg.

A.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gemäß § 3 Abs. 2 KAGO gegeben. In vorliegender Rechtsstreitigkeit geht es um die Auflösung der MAV gemäß § 13 (3) Ziffer 6 MAVO Mainz (Paragrafen ohne weitere Bezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung Mainz), den Verlust der Mitgliedschaft in der MAV gemäß § 13c Ziffer 6 sowie um die Befugnisse der MAV im Rahmen ihres Aufgabenbereiches nach der Mitarbeitervertretungsordnung Mainz.

2. Die Klagefrist des § 44 KAGO von vier Wochen für die Klage auf Auflösung der MAV und Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft in der MAV ist durch die am 05.04.2011 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangene Klage gewahrt. Der Sachverhalt, nämlich im Wesentlichen das am 09.03.2011 von der MAV herausgegebene Informationsschreiben, auf das der Dienstgeber für seine Klageanträge zu 1. und 2. im Wesentlichen abhebt, liegt nicht mehr als vier Wochen zurück und ist dem Dienstgeber erst innerhalb dieser Frist bekannt geworden.
- B. Der Auflösungsantrag des Dienstgebers ist unbegründet.
1. Voraussetzung für die Auflösung der Mitarbeitervertretung ist die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch diese (§ 13 (3) Ziffer 6). Diese Voraussetzung gilt auch für das Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung gemäß § 13c Nr. 5.
 - a. Für die vorausgesetzt grobe Vernachlässigung oder Verletzung, d. h. einen groben Verstoß gegen die Befugnisse und Verpflichtungen, ist objektiv, d. h. vom Standpunkt eines Dritten bei vernünftiger Würdigung aus gesehen, ein erheblicher und offensichtlich schwerwiegender Verstoß erforderlich. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere über die betrieblichen Gegebenheiten und der Anlass einer (eventuellen) Pflichtverletzung zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu beachten, dass die Auflösung einer Mitarbeitervertretung eine besonders einschneidende Sanktion ist. Dementsprechend ist ein grober Verstoß nur anzunehmen, wenn die weitere Amtsausübung der Mitarbeitervertretung als Vertretungsorgan der Mitarbeiterschaft untragbar erscheint, die Auflösung der Mitarbeitervertretung zur Sicherung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Ordnung erforderlich ist (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 6. Auflage, § 13 RZ 9 ff., § 13c 21 ff.; Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Ergänzungslieferung 1/2009, § 13 RZ 68 ff.; Richardi/Thüsing/Annuß, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage, § 23 RZ 51 ff., 27 ff.; BAG vom 22.06.1993, NZA 94, 184 ff.).
 - b. Als Grund für die Auflösung einer Mitarbeitervertretung kommt in Betracht insbesondere, worauf ja auch der Dienstgeber vorliegend vielfach abhebt, der Verstoß

gegen das in § 26 (1) Satz 1 niedergelegte, Dienstgeber und Mitarbeitervertretung im kirchlichen Dienstbereich in besonderer Weise verpflichtende Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet vor allem, dass zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung im Sinne einer Kooperation gehandelt wird, dass im Alltag der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bei allen Erklärungen/Maßnahmen und Entscheidung gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit waltet (vgl. Thiel/Fuhrmann, § 26 RZ 3) und wechselseitige Rücksichtnahme erfolgt. Durch das Gebot sollen jedoch nicht die Interessengegensätze zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verdeckt oder negiert werden (Freiburger Kommentar, § 26 RZ 5 f.). Das Gebot schließt die Wahrnehmung dieser Interessen gegenüber dem Dienstgeber nicht aus. Die Mitarbeitervertretung ist nun einmal das Organ, das die Interessen der Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber eigenständig, eigenverantwortlich und ohne an ein imperatives Mandat gebunden zu sein vertritt. Hält sich die Mitarbeitervertretung dabei im Rahmen der ihr zugewiesenen Aufgaben, so kann dies grundsätzlich nicht als Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gewertet werden. Und wenn die Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterschaft – sachlich, ohne Gehässigkeit und Polemik – über Interessengegensätze, die gegenläufigen Positionen und ihre Interessenwahrnehmung informiert, so ist das nicht zu beanstanden.

2. Nach den aufgezeigten Gesichtspunkten erweist sich der Auflösungsantrag als unbegründet, soweit er auf das Informationsschreiben vom 09.03.2011 abhebt.
 - a. Die einseitige und nicht mit dem Dienstgeber abgestimmte Herausgabe des Informationsschreibens an die Mitarbeiterschaft ist jedenfalls nicht als grober Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu werten und darin liegt auch kein Verstoß gegen sonstige normative Regelungen.
- (1) Im Einzelnen gilt:
- a.a. Am 09.03.2011 waren die durch Beschluss der Einigungsstelle aufgestellten Dienstvereinbarungen immerhin bereits seit fünf Wochen in Kraft und mussten vom Dienstgeber angewendet und umgesetzt werden. Daraus ergibt sich ein Interesse

der Mitarbeiterschaft, diese Dienstvereinbarungen, die ja ihre täglichen Arbeitszeiten und Heranziehung zu Diensten betrafen, auch zu kennen. Nachdem der Absprache vom 16.02.2011 entgegen kein Entwurf für ein gemeinsames – vom Dienstgeber und der MAV verfasstes - Informationsschreiben der MAV vorlag, diese insbesondere mit Schreiben vom 23.02.2011 die Erstellung der Dienstvereinbarungen ins Internet und die Information der Mitarbeiterschaft angemahnt hat, die MAV daraufhin mit Schreiben des Dienstgebers vom 02.03.2011 nur eine die Einstellung ins Internet betreffende inhaltliche Antwort erhalten hat, ist es nicht nur verständlich, sondern auch nicht zu beanstanden, wenn die MAV am 09.03.2011 die Initiative ergriff und einseitig und ohne weitere Abstimmung mit dem Dienstgeber das Informationsschreiben herausgab.

Allenfalls ist der MAV vorzuhalten, dass sie bereits etwa eine Stunde nach Ankündigung der Herausgabe diese tatsächlich vollzog. Der Dienstgeber hatte damit praktisch keine Zeit, auf die Ankündigung zu reagieren. Nach den bisher gemachten Erfahrungen brauchte die MAV aber auch nicht damit zu rechnen, der Dienstgeber werde nunmehr binnen kürzester Frist einen Entwurf für ein Informationsschreiben vorlegen, damit baldmöglichst eine abgestimmte Information der Mitarbeiterschaft über die Dienstvereinbarungen erfolgen könnte.

Soweit der Dienstgeber sich auf Umsetzungsprobleme bei der Anwendung der Dienstvereinbarungen berufen und die noch nicht gefundene Einigung bezüglich der Grundsätze zur Heranziehung von Diensten (§ 3 (1) Rahmen-DV) beruft und sich auch auf die bevorstehende AVR-Regelung bezog, so hat das an sich mit der Herausgabe eines gemeinsamen Informationsschreibens und der Veröffentlichung der Dienstvereinbarungen im Internet nichts zu tun. Auf Umsetzungsprobleme wie auch auf das Fehlen der Einigung hätte im Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft hingewiesen werden können. Die Aussetzung der DV-Pflegedienst war von der Mitarbeitervertretung bereits mit Schreiben vom 23.02.2011 abgelehnt worden und hätte ohnehin nur die Information über die Veröffentlichung dieser Dienstvereinbarung betroffen. Zudem zeigt das Ansinnen des Dienstgebers, die Anwendung dieser Dienstvereinbarung befristet auszusetzen, dass dem Dienstgeber

ersichtlich nicht an einer zügigen Umsetzung und Praktizierung der Dienstvereinbarungen gelegen war. Dass neue AVR-Bestimmungen, die Auswirkungen auf die DV-Pflegedienst haben würden, bevorstanden, war den Parteien bereits im Dezember 2010 zur Zeit der letzten Verhandlung vor der Einigungsstelle bekannt und hätte vom Dienstgeber bei dieser Gelegenheit eingebracht werden können – etwa dahin, dass die DV-Pflegedienst mit einem entsprechenden Vorbehalt ausgestattet worden wäre. Da Näheres bezüglich des Inhaltes der neuen AVR-Bestimmungen nicht bekannt war, insbesondere nicht, ab wann sie gelten sollten, bedeutete das Ansinnen des Dienstgebers – aus durchaus berechtigter Sicht der MAV – nichts weiter, als dass angesichts des engen sachlichen Zusammenhanges der DV-Pflegedienst mit den beiden anderen Dienstvereinbarungen der Dienstgeber den Beschluss der Einigungsstelle auf unbestimmte Zeit nicht anwenden wollte.

Auf diesem Hintergrund ist, wenn insoweit überhaupt ein Verstoß anzunehmen ist, in dem Vorgehen der MAV jedenfalls kein grober Verstoß zu sehen.

b.b. Im Übrigen ist eine Mitarbeitervertretung ohnehin berechtigt, bei gegebenem Anlass die Mitarbeiterschaft zu informieren. Die umfassende und rechtzeitige Information der Mitarbeiterschaft über seine Tätigkeit – und damit auch über Ergebnisse seiner Tätigkeit (hier: die über die Einigungsstelle erreichten Dienstvereinbarungen) - gehört zur laufenden Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung (BAG v. 03.09.2003, AP Nr. 78 zu § 40 BetrVG 1972).

Die Absprache vom 16.02.2011 mit dem Personalleiter über die Herausgabe eines mit der MAV abgeglichenen/gemeinsamen Informationsschreibens bedeutete sicherlich nicht, dass die MAV umfassend und unbedingt auf eine eigene Information der Mitarbeiterschaft verzichten wollte - etwa, wenn man sich nur auf einen gewissen Mindestinhalt der Information verständigt hätte, die MAV aber das Bedürfnis sah, darüber hinaus ihre Sicht der Dienstvereinbarungen der Mitarbeiterschaft näher zu bringen und aus ihrer Sicht die Regelungen einschließlich ihres Zustandekommens zu kommentieren und zu werten.

(2) Bindende Regelungen, die die Herausgabe des Informationsschreibens durch die MAV aus unzulässig erscheinen lassen könnten, sind nicht ersichtlich.

§ 5 (2) Rahmen-DV sagt nicht, dass es nur der Dienstgeber ist, der über die erreichten Dienstvereinbarungen informieren dürfte. Auch § 38 (4) Satz 3 hat nicht einen solchen Gehalt (Freiburger Kommentar, § 38 RZ 24; s. auch Thiel/Fuhrmann § 38 RZ 78: „Notfalls kann die MAV ... unterrichten.“). Vielmehr gehört die umfassende und rechtzeitige Information der Mitarbeiterschaft über seine Tätigkeit im Rahmen seines Aufgabenkreises zur laufenden Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung (s. BAG aaO; Freiburger Kommentar, § 17 RZ 48; Thiel/Fuhrmann § 17 RZ 121). Zum Aufgabenkreis einer Mitarbeitervertretung gehört es, auf Arbeitszeitregelungen im Sinne von § 37 (1) Ziffer 1 hinzuwirken und wenn solche, wie hier durch Beschluss der Einigungsstelle, erreicht werden, hierüber auch die Mitarbeiterschaft zu informieren.

- b. Auch in Ansehung des Inhaltes des Informationsschreibens vermag das erkennende Gericht einen groben Verstoß gegen Verpflichtungen der MAV nicht zu erkennen.
- (1) Die Unzulänglichkeiten im Informationsschreiben stellen keine erhebliche oder schwerwiegende Verletzung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit dar und verstoßen auch nicht gegen die Verpflichtung (als Teilaspekt des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit) der MAV, den Einrichtungsfrieden und die Zusammenarbeit in der Einrichtung nicht ernsthaft und konkret zu gefährden (vgl. Richardi/Thüsing/Annuß, § 74 RZ 45 ff.).
- a.a. Zum Teil geht es bei den vom Dienstgeber herausgestellten Unzulänglichkeiten lediglich um ungenaue Ausdrucksweisen – „betriebsmäßig“ statt: dienstplanmäßig; „Arbeitszeiten“ statt: Lage der täglichen Arbeitszeit – oder Verkürzung und Unvollständigkeiten – bezüglich Verletzung von Urlaubstagen (s. § 6 DV-Mobilzeit), rollierender Einsatz im Schichtdienst (s. § 4 (1) DV-Pflegedienst; Verteilung/Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage (s. § 2 Rahmen-DV). Daneben enthält das Informationsschreiben erläuternde Interpretationen der in den Dienstvereinbarungen getroffenen Regelungen: „Nimmt Kontakt auf“ statt: „so sorgt der Mitarbeiter dafür“, § 4 (1) DV-Mobilzeit; „dringende Gründe“ statt: „unvorhergesehene Ereignisse“, § 3 (1) Rahmen-DV; „Ausnahmefälle“ statt: „Notfälle“, § 7 (3) DV-Mobilzeit;

„bei unvorhergesehenen Ereignissen in absoluten Ausnahmefällen“ statt: „bei Vorliegen eines dringenden betrieblichen Bedürfnisses“, „Notfälle“, § 7 (1),(3) DV-Mobilzeit; „in arbeitsmedizinischen Studien gesundheitliche Gefahren ... nachgewiesen“ statt: „auch allgemein anerkannte arbeitsmedizinische Erkenntnisse ... zu beachten“, § 4 (3) DV-Pflegedienst.

Sowohl die ungenauen Ausdrucksweisen, Verkürzungen und Unvollständigkeiten wie auch die Interpretationen sind nicht geeignet, den Inhalt der Dienstvereinbarungen erheblich zu verfälschen und zu grundlegenden Missverständnissen von deren materiellen Gehalten zu führen. Insoweit ist auch gewichtig zu berücksichtigen, dass die MAV ersichtlich nur eine zusammenfassende und skizzenhafte Vorinformation in konzentrierter Form liefern wollte – was den Lesern der Informationsschrift sicher bewusst war - und dies in einer dem Nicht-Juristen verständlichen Ausdrucksweise. Zudem hat die MAV auf die Möglichkeit der Kenntnisnahme der Dienstvereinbarungen selbst durch Anforderung von Kopien ausreichend klargestellt, dass letztlich – den Lesern durchaus erschließbar - für die Einzelheiten der Text der Dienstvereinbarungen maßgeblich sein sollte.

b.b. Darüber hinaus – und über eine Interpretation hinausgehend – enthält das Informationsschreiben aber auch Ausführungen, die tatsächlich nicht Inhalt und Gehalt der Dienstvereinbarungen entsprechen und insoweit verfälschend wirken, eine Fehlinformation darstellen.

Laut Informationsschreiben ist hinsichtlich der Plusstunden vom „Erreichen“ des dreifachen der wöchentlichen Arbeitszeit die Rede, während in § 4 (1) DV-Mobilzeit auf das „Übersteigen“ abgestellt wird. - Bezüglich Heranziehung von Mitarbeitern zu Diensten aufgrund unvorhergesehener Ereignisse wird im Informationsschreiben auf die Beachtung strenger sozialer und praktischer Kriterien hierfür hingewiesen, während in § 3 (1) Rahmen-DV lediglich geregelt ist, dass die Beteiligten sich noch im Einzelnen über Grundsätze insoweit verständigen sollen. Tatsächlich ist es zwar zu Verhandlungen über diese Grundsätze gekommen, doch einigte man sich erst Ende März/Anfang April 2011 auf Grundsätze; am 09.03.2011 lag jedenfalls noch keine Verständigung vor.

Sicherlich entsprechen die oben dargestellten Fehlinformationen nicht dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Im ersten Fall ist jedoch die Abweichung zwischen „Erreichen“ und „Überschreiten“ äußerst geringfügig. Und für die zu vereinbarenden Grundsätze konnte erwartet werden, dass sie möglichst klare Richtlinien für die Heranziehung von Mitarbeitern enthalten würden. Diese vorab als strenge Grundsätze zu kennzeichnen, ist eine – wenn auch im Vorgriff erfolgte - insoweit nicht gänzlich irreführende Wertung der noch bevorstehenden Einigung auf die Grundsätze.

Auch hier ist zudem zu veranschlagen, dass dem das Informationsschreiben zur Kenntnis nehmende Mitarbeiter bewusst sein musste, lediglich eine Vorabinformation zu erhalten und dass es letztlich entscheidend auf den Text selbst der Dienstvereinbarungen und der Grundsätze ankommen musste. Angesichts dessen steht nicht ernsthaft eine konkrete Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit in Frage.

- (2) Nicht zu beanstanden ist, dass im Informationsschreiben von Überwachung und Überprüfung durch die MAV die Rede ist. § 26 (1) macht das Achten der Einhaltung von Recht zur Pflicht der Mitarbeitervertretung (Freiburger Kommentar, § 26 RZ 15). Einer besonderen Ermächtigung in den Dienstvereinbarungen zur Wahrnehmung des Überwachungsrechtes, der Kontrollaufgabe der MAV, was Einhaltung der Dienstvereinbarungen (als Recht im Sinne von § 26 (1)) angeht, bedurfte es nicht.
- (3) Die Ausführungen in dem Informationsschreiben enthalten auch keine unzulässigen Angriffe auf den Dienstgeber oder gar ihn beleidigende Äußerungen dadurch, dass von „zähem Ringen“ und davon, dass die MAV sich bemüht habe, „das Beste für unsere Mitarbeiter herauszuholen“, die Rede ist.

Dadurch wird lediglich angesprochen, dass es Interessengegensätze gab, der Dienstgeber nicht ohne Weiteres die Regelungsvorstellungen der MAV akzeptieren wollte – tatsächlich wollte der Dienstgeber zunächst ausschließlich seine Regelungsvorstellungen verwirklicht sehen – die MAV, was ja ihre Aufgabe ist, die Interessen der Mitarbeiterschaft bestmöglichst wahrnehmen und verfolgen wollte. Dies anzusprechen war die MAV berechtigt, wenn das, wie hier, nicht unsachlich oder

auch nicht in böswilliger, polemisch-gehässiger Form, den Dienstgeber an den Pranger stellend und ihn angreifend, geschieht. Im Übrigen ist die Formulierung „in zähem Ringen“ durchaus angebracht. Immerhin bedurfte es drei Verhandlungen, bevor die Einigungsstelle, nachdem der Dienstgeber anfänglich die Position eingenommen hatte, dass er zu Dienstvereinbarungen nur nach Maßgabe seiner Vorstellungen und seines Entwurfes bereit war, zu ihrem, die Einigung der Beteiligten, ersetzenden Beschluss kam.

- (4) Nicht zu beanstanden ist auch, dass die MAV im Informationsschreiben ihre Positionen und dabei auch ihre Haltung, was die Regelung der Arbeitszeitfragen betraf, vor Beginn des Einigungsstellenverfahrens darstellte und wie sich im Ergebnis die Einigungsstelle dazu verhielt. Selbst wenn dabei nicht erwähnt wurde, dass es im Verlaufe der Verhandlungen der Einigungsstelle zu Annäherungen zwischen den Beteiligten kam, so ist nicht nachvollziehbar, wie dies etwa zu einer konkreten Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens in der Einrichtung hätte führen können.

Auch eine Aufwiegelung der Mitarbeiterschaft durch die Ausführung der MAV im Informationsschreiben ist nicht zu erkennen. Das Informationsschreiben enthält keine Appelle für irgendwelche Aktivitäten der Mitarbeiterschaft und auch keine Äußerung dahin, dass wegen des Widerstandes des Dienstgebers gegen gerechtfertigte Vorstellungen der MAV im Interesse der Mitarbeiter gänzlich unangemessene, letztlich untragbare Regelungen zustande gekommen seien, die man unterlaufen oder denen man sich widersetzen solle. Vielmehr konstatiert – durchaus versöhnlich – die MAV, „insgesamt ein zufriedenstellendes Paket an Vereinbarungen“ erreicht zu haben.

- c. Abschließend ist festzuhalten, dass das Informationsschreiben im Großen und Ganzen eine im Wesentlichen zutreffende Darstellung des Zustandekommens und des Ergebnisses des Einigungsstellenverfahrens liefert, in Ton- und Wortwahl sachlich und zurückhaltend ist, insbesondere keine Angriffe, Verunglimpfungen oder gar beleidigende Herabsetzung des Dienstgebers oder Angriffe gegen ihn enthält. Die nicht zu verkennenden Unzulänglichkeiten sind, wenn sie überhaupt als Verstöße gegen Verpflichtungen der MAV zu sehen sind, nicht von solchem Gewicht, dass

sie als grobe, eine Auflösung der MAV rechtfertigende Verstöße gesehen werden müssen.

- d. Die MAV hat durch ihre Ausführungen im Informationsschreiben auch nicht gegen eine Verschwiegenheitspflicht verstoßen.
- (1) Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 20 ist nicht gegeben. Die MAV offenbart in dem Informationsschreiben nämlich keine dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die Verschwiegenheit erforderten. Es werden lediglich in allgemeiner Form und ohne Einzelheiten zu Inhalten von Verhandlungen mit dem Dienstgeber anzugeben (vgl. Freiburger Kommentar, § 20 RZ 14) die Interessensgegensätze zwischen dem Dienstgeber und der MAV angesprochen auf dem Hintergrund allgemein bekannter betrieblicher Verhältnisse. Weshalb diesbezüglich Verschwiegenheit erforderlich sein sollte, ist nicht einsichtig.
- (2) Auch in Ansehung der in § 46 (4) bestimmten Nicht-Öffentlichkeit der Verhandlungen der Einigungsstelle ist der MAV kein Verstoß gegen eine daraus abzuleitende Verschwiegenheitspflicht anzulasten.

Hinsichtlich der Verhandlungen vor der Einigungsstelle – und nur für diese ist Nicht-Öffentlichkeit (genauer: Parteiöffentlichkeit; vgl. BAG AP Nr. 59 zu § 76 BetrVG 1972) bestimmt – stellt das Informationsschreiben nicht Vorgänge aus den Verhandlungen so konkret und in Einzelheiten dar, dass dies die Wahrnehmung von Zuhörern ersetzen könnte. Die MAV kennzeichnet lediglich allgemein ihre Haltung zu bestimmten Punkten, die sie im Einigungsstellenverfahren eingenommen hat.

Mit Ende der Verhandlung vor der Einigungsstelle endet die angeordnete Nicht-Öffentlichkeit. Das bedeutet, dass - was selbstverständlich ist – die MAV über das Ergebnis des Einigungsstellenverfahrens, nämlich dem nach Beratung und Beschlussfassung verkündeten Beschluss berichten durfte. Die diesem Beschluss beigegebene Begründung wird ebenso wie der eigentliche Beschluss nicht von der sich nur auf die Verhandlung selbst beziehenden Verschwiegenheitspflicht erfasst. Ein Vorgang der Verhandlung steht also nicht in Frage.

Die Ausführungen der MAV im Informationsschreiben, in denen der Dienstgeber einen unzulässigen Verstoß gegen die Nicht-Öffentlichkeit der Verhandlungen der Einigungsstelle sehen will, finden, soweit es nicht ohnehin lediglich um eine allgemein gehaltene Kennzeichnung ihrer Haltung zu bestimmten Punkten geht, ihre Grundlage in der Begründung des Beschlusses der Einigungsstelle.

3. Auch die weiteren Vorgänge, auf die sich der Dienstgeber für seinen Auflösungsantrag stützt, vermögen diesen nicht als begründet erscheinen zu lassen. Dabei mag dahinstehen, ob für diese weiteren Auflösungsgründe § 44 KAGO zum Tragen kommen muss und ob gegebenenfalls die Frist des § 44 KAGO gewahrt ist.
 - a. Wodurch und weshalb die MAV bei dem Gespräch mit den Abteilungsleitern (in Anwesenheit des Personalleiters) gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder eine sonstige sie treffende Verpflichtung verstoßen haben sollte, ist nicht zu erkennen.

Die an die MAV gestellten Fragen wurden ersichtlich zutreffend beantwortet. Es bestand dabei keine Notwendigkeit, auf die Entstehung der Dienstvereinbarungen in ihren einzelnen Regelungen einzugehen und dies zu erläutern.

Auch eine unzulässige Blockadehaltung der MAV ist aus ihren Äußerungen nicht herauszulesen. Es entspricht der Rechtslage, wenn, um Ruhezeiten zu verkürzen, es dabei zu Änderungen der Lage der täglichen Arbeitszeit eines Mitarbeiters kommt, dass dann die MAV zu beteiligen ist. Und es ist auch nicht zu beanstanden, wenn die MAV darauf beharrt und es ablehnt, sich auf eine ihr angesonnene generelle Regelung (durch Dienstvereinbarung) betreffend Verkürzung von Ruhezeiten einzulassen. Zum einen würde sie sich dadurch der Kontrolle der Verkürzung der Ruhezeit im Einzelfall begeben haben, zum anderen konnte die Verkürzung von Ruhezeiten bei entsprechendem Wechsel der Schichtfolgen durchaus ohne Änderung der Lage der täglichen Arbeitszeiten erfolgen. Angesichts dessen kann nicht von einer, etwa gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßenden unverantwortlichen Blockadehaltung der MAV die Rede sein.

- b. Der Dienstgeber kann sich für sein Begehren auf Auflösung der MAV auch nicht auf die von der MAV durchgeführte Umfrage in der Mitarbeiterschaft und die Mitteilung des Ergebnisses dieser Mitarbeiterumfrage stützen.
- (1) Bedenken gegen die Durchführung einer Mitarbeiterumfrage durch eine Mitarbeitervertretung bestehen nicht, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretung halten und Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört werden (BAG AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972). Ersteres ist gegeben: Die Fragen betreffen Aufgabenstellungen der MAV (§§ 29 (1) Ziffer 2, 33 (1) Ziffer 1, 36 (1) Ziffern 1, 2, 9, 37 (1) Ziffern 1, 2, 9, sowie § 26 (3) Ziffer 1) und deren (eventuell auch erst künftige) Wahrnehmung durch die MAV. Weshalb durch die Fragen Betriebsablauf und Betriebsfrieden hätten gestört werden können oder (angebliche) Unzufriedenheit der Mitarbeiter (mit der DV-Mobilzeit) auf den Dienstgeber abgewälzt werden sollte, ist nicht zu sehen. Die Fragen sind sachlich, neutral und offen formuliert. Insbesondere wird durch die Frage zur Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten die Mitarbeiterschaft auch nicht dahin irreführt, die MAV könne eine derartige Vergütung (notfalls über ein Einigungsstellenverfahren) jedenfalls erzwingen. Das „Hinwirken“ durch die MAV auf eine Vergütung kann auch bedeuten, dass die MAV versucht, den Dienstgeber zu einer freiwilligen Regelung dieser Vergütungsfrage zu bewegen.
- (2) Eine relevante Pflichtverletzung der MAV liegt auch nicht in der Bekanntgabe durch die MAV des Ergebnisses der Umfrage an die Mitarbeiterschaft und dem Verschweigen der Tatsache dabei, dass nur ein Teil der Mitarbeiterschaft (laut Dienstgeber: 19 %, lt. MAV: 21 %) an der Umfrage teilgenommen hat. In der Bekanntgabe selbst wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse (in Prozentzahlen zu den einzelnen Fragen) sich auf die gültig abgegebenen Stimmen beziehen. Schon damit wird klar gestellt, dass nicht alle Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen haben. Im Übrigen kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiter, die nicht an der Umfrage teilgenommen und deshalb nicht ihre Haltungen und Wünsche zum Ausdruck brachten, die Ergebnisse der Umfrage für sich gelten lassen wollten oder es ihnen gleichgültig war, was die Umfrage ergab. Es wird deshalb auch kein falsches Bild von der „Stimmungslage“ in der Mitarbeiterschaft geschaffen, wenn lediglich die Ergebnisse

der teilnehmenden, d. h. an den durch die Fragen angesprochenen betrieblichen Verhältnisse näher interessierten Mitarbeiter mitgeteilt wurden.

Ob es gleichwohl angemessen oder gar geboten gewesen wäre, Angaben zum Umfang der Teilnahme an der Umfrage zu machen, kann letztlich dahin stehen. Jedenfalls ist die diesbezügliche Unterlassung nicht als schwerwiegend zu werten.

- c. Ebenso stellt es jedenfalls keinen groben Verstoß dar, wenn – wie geschehen – die MAV die von ihr auf Aufforderung des Geschäftsführers mit Schreiben vom 16.06.2011 formulierten Fragen zur praktischen Umsetzung der gedanklich auf dem Hintergrund der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes im Verfahren M 07/11 Mz - ewVfg – - überarbeiteten Fassung der Hinweise zur Rechtslage bei MAV-Tätigkeit mit Schreiben vom 17.06.2011 nicht nur, wie erbeten, an den Geschäftsführer der Klägerin sandte, sondern auch den Vorgesetzten aller MAV-Mitglieder zur Kenntnis zukommen ließ.

Damit hat sich die MAV nicht an die Regel gehalten, dass ihr Gesprächspartner grundsätzlich der Dienstgeber selbst, vertreten durch sein Organ – hier: Geschäftsführer der Klägerin – ist und zudem den Hinweis im Schreiben des Geschäftsführers vom 16.06.2011 missachtet, die (von der MAV zu formulierenden) Fragen sollten ihm, dem Geschäftsführer, zugesendet werden; die Bearbeitung erfolge durch die Personalabteilung.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Schreiben des Geschäftsführers vom 16.06.2011 von diesem ebenfalls an die Vorgesetzten der MAV-Mitglieder versandt worden war. Dies zeigt, dass der Geschäftsführung die Bedeutung der Fragestellungen für die verantwortlichen Personen, was deren Umgang mit amtsbezogener Tätigkeit der MAV-Mitglieder angeht, durchaus bewusst war. Da die Probleme bei Ausübung von MAV-Tätigkeiten sich nun einmal vor Ort ergeben (etwa was Anzeige von MAV-Tätigkeit, deren Ausübung während der Dienstzeiten betrifft und Ähnliches) und insoweit ersichtlich noch Klärungsbedarf bestand, der durch die erbetenen Fragestellungen bedient werden sollte, ist es verständlich, dass die MAV die von ihr formulierten Fragen auch den verantwortlichen Abteilungsleitungen zur Kenntnis brachte um diese auf von ihr, der MAV, gesehene Probleme hinzuweisen.

Eine von der MAV bezweckte Klärung und Abstimmung hinsichtlich der Problemstellungen (auch) mit diesem Personenkreis und (nicht ausschließlich) mit der Geschäftsführung war damit ersichtlich nicht beabsichtigt.

Damit ist der Verstoß der MAV nicht erheblich und/oder schwerwiegend zu werten. Eine konkrete und ernsthafte Störung des Betriebsfriedens ist nicht zu sehen.

- d. Im Ergebnis gilt diese Wertung auch für das Schreiben der MAV vom 01.06.2011 an die Leitung der Station (mit Abschrift zur Kenntnis an den Geschäftsführer und den Personalleiter) wegen Arbeitszeiten im Pflegedienst.

Auch hier hat die MAV missachtet, dass Hinweise wegen Nichtbefolgung einer der Dienstvereinbarungen und Anmahnung der Einhaltung der Dienstvereinbarung grundsätzlich gegenüber der Geschäftsführung zu erfolgen haben. Doch ist zu berücksichtigen, dass tatsächlich in der Station in einigen Fällen ersichtlich (und unbestritten) die DV-Pflegedienst nicht beachtet wurde – und dies, nachdem bereits geraume Zeit diese Dienstvereinbarung in Kraft war und hätte praktiziert werden müssen. Wenn daraufhin die MAV mit ihrem Schreiben direkt bei der Stationsleitung vorstellig wurde, so ist dies durchaus nachvollziehbar. Die MAV kam damit ihrer Überwachungs-/Kontrollaufgabe betreffend Einhaltung von Dienstvereinbarungen nach – wenn auch gegenüber dem falschen Adressaten, doch immerhin gegenüber der Stelle, in deren Bereich und Verantwortlichkeit die Missachtung der DV-Pflegedienst vorgekommen war.

- e. Soweit der Dienstgeber schließlich auch noch auf das Schreiben des stellvertretenden Leiters des Anästhesie-Funktionsdienstes und auf ein Schreiben der Bereichsleitung Zentralambulanz (und von drei weiteren Mitarbeitern dieser Stelle) vom 07.06.2011 abhebt, so ist nicht nachvollziehbar, weshalb aus diesem Schreiben auf eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens durch die MAV geschlossen werden könnte.

Nur so viel sei angemerkt: Die MAV nimmt ihre Aufgaben eigenständig wahr; sie ist an kein imperatives Mandat gebunden. Zufriedenheit von Mitarbeitern mit der Aufgaben- und Interessenwahrnehmung ist noch keine Betriebsfriedensstörung. Ist die

Mitarbeiterschaft mit der Amtsführung der MAV nicht einverstanden, ist durch § 22 (2) der Weg eröffnet, eine Neuwahl der MAV zu erreichen.

4. Auch wenn einige – jeweils für sich nicht grobe – Verstöße der MAV gegen ihre Verpflichtungen zu konstatieren sind, so sieht das Gericht auch bei einer wertenden Gesamtschau keinen Grund, insgesamt derart schwerwiegendes Fehlverhalten der MAV anzunehmen, dass – unter Berücksichtigung der Umstände und der Anlässe für das Verhalten der MAV – die weitere Amtsausübung der MAV untragbar erscheinen und die besonders einschneidende Sanktion der Auflösung der MAV Platz greifen müsste.
- C. Der auf Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5 aller Mitglieder der MAV gerichtete (hilfsweise) Klagantrag ist ebenfalls unbegründet.
- (1) Dabei kann dahin stehen, ob das Vorbringen des Dienstgebers dahin schlüssig ist, den gegen alle Mitglieder der MAV gleichmäßig gerichteten Antrag überhaupt tragen zu können. Eine nähere Begründung, bei welchen MAV-Mitgliedern die Voraussetzungen für den Verlust der Mitgliedschaft gegeben sein könnte, liefert der Dienstgeber lediglich hinsichtlich der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden der MAV.
 - (2) Jedenfalls kann der Dienstgeber mit seinem Antrag in der Sache nicht durchdringen. Die Voraussetzungen für das Erlöschen der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5 – oder, wie im Klagantrag angesprochen: Verlust der Mitgliedschaft – sind praktisch identisch mit denen, die für die Auflösung der MAV gemäß § 13 (3) Ziffer 6 gelten. Für diese ist das Gericht im Ergebnis zu der Auffassung gelangt, dass die Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Entsprechendes greift dann auch Platz für das Erlöschen der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5: Auch bezogen auf die Mitglieder der MAV ist eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen durch diese als Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter nicht anzunehmen. Wegen der Einzelheiten wird insoweit auf die Ausführungen oben unter B. verwiesen.

- D. Mit dem (weiter hilfsweise gestellten) Feststellungsantrag betreffend Berechtigung der MAV zur Veröffentlichung des Informationsschreibens kann der Dienstgeber auch nicht Erfolg haben.
- (1) Es bestehen schon durchgreifende Zweifel, ob für den ja vergangenheitsbezogenen, nämlich die bereits erfolgte Veröffentlichung des Informationsschreibens betreffenden Klagantrag das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben ist.

Ein solcher vergangenheitsbezogener Feststellungsantrag ist nur zulässig, wenn sich aus der begehrten Feststellung noch Rechtsfolgen für die Zukunft ergeben können (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof v. 30.11.2006 - M 01/06 -). Diese können darin bestehen, dass den Beteiligten für künftige gleichgelagerte Fälle Klarheit über die Rechtslage oder eine nicht nur für ihr Verhalten geliefert wird. Das wiederum setzt voraus, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit mit dem Auftreten einer gleichgelagerten Fallgestaltung zu rechnen ist, wie sie bei dem hier vorliegenden vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag gegeben ist.

Davon kann vorliegend aber nicht ausgegangen werden. Es ist nicht anzunehmen, dass die Fallgestaltung, auf die sich der Feststellungsantrag bezieht, nämlich die Herausgabe des Informationsschreibens am 09.03.2011, in vergleichbarer Weise wiederholt. Die Fallgestaltung ist durch eine Reihe von Besonderheiten gekennzeichnet: Die Absprache, gemeinsam/abgestimmt zwischen dem Dienstgeber und der MAV, über die Dienstvereinbarungen die Mitarbeiterschaft zu informieren; Untätigkeit insoweit des Dienstgebers über Wochen hinweg; daraufhin und nachdem die Dienstvereinbarungen längst in Kraft waren, Initiative der MAV, ein eigenes Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft herauszugeben. Damit, dass auch künftig eine solche spezifische Fallgestaltung wieder auftreten wird, kann kaum gerechnet werden. Die Bescheidung eines vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrags ist aber, um Rechtsklarheit für die Zukunft zu liefern und Richtschnur zu sein, nur sinnvoll, wenn die auslösende Fallgestaltung nicht durch eine Reihe von im allgemeinen und üblicherweise nicht zu erwartenden Besonderheiten gekennzeichnet ist. Und ob die MAV überhaupt – und abhängig von den hier obwaltenden

besonderen Umständen – berechtigt war, durch ein Informationsschreiben die Mitarbeiterschaft über ein Einigungsstellenverfahren und neue Dienstvereinbarungen zu informieren, ist mit dem Feststellungsantrag nicht zur Entscheidung gestellt.

Die Bescheidung des gestellten Feststellungsantrages liefe auf eine gutachterliche Stellungnahme zum Verhalten der MAV hinaus. Es ist aber nicht Aufgabe der Gerichte, den Beteiligten in einem Gutachten zu bescheinigen, ob sie im Recht waren oder nicht (BAG v. 28.05.2002, BAGE 101,232; BAG v. 10.12.2002, AP Nr. 42 zu § 95 BetrVG 1972).

- (2) Aber auch bei Annahme eines Feststellungsinteresses ist dem Antrag nicht stattzugeben.

Die MAV war unter den obwaltenden Umständen berechtigt, das Informationsschreiben herauszugeben. Hierzu wird auf die Ausführungen weiter oben (zu B.2.a.) verwiesen.

E.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 (1) KAGO i. V. m. § 17 (1) 4. Spiegelstrich. Sie betrifft das Verfahren auch insoweit, als es um den Ausschluss/Verlust der Mitgliedschaft der Mitglieder der MAV geht (Thiel/Fuhrmann, § 13c RZ 28). – Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV und auch der einzelnen, beklagten Mitglieder der MAV, war notwendig
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache, insbesondere hinsichtlich des Gewichts des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im kirchlichen Bereich im Verhältnis zu der besonders einschneidenden Sanktion der Auflösung einer Mitarbeitervertretung auf Antrag des Dienstgebers.

Auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: der klagende Dienstgeber – 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.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 07/11 Mz -ewVfg-**

08.04.2011

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Krankenhaus

Antragstellerin,

2. Krankenhaus

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 08.04.2011 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, Punkt 2.8 des „Hinweis auf die Rechtslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung für MAV-Tätigkeit und Anweisung über die Ab- und Rückmeldepflicht bei Ausführung der MAV-Tätigkeit“ nicht anzuwenden.

Im Übrigen wird der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Die Auslagen der Antragstellerin für die Beauftragung einer Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geht es um den an die antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV) und die Mitglieder der MAV gerichteten „Hinweis auf die Rechtslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung für MAV-Tätigkeit und Anweisung über die Ab- und Rückmeldepflicht bei Ausführung der MAV-Tätigkeit“ des Dienstgebers / der Antragsgegnerin vom 30.03.2011 (im folgenden nur noch „Anweisung“). Die Anwendung dieser „Anweisung“ will die MAV verhindern. Zudem stellt die MAV ihre Berechtigung zur Einberufung ihrer nächsten Sitzung zur Entscheidung.

Die „Anweisung“ enthält unter Ziff. 1 – „Ab- und Rückmeldepflicht“ - Ausführungen und Bestimmungen zur Ab- und Rückmeldung gegenüber dem Dienstgeber durch die Mitglieder der MAV, wenn diese MAV-Tätigkeit wahrnimmt. Unter Ziff. 2 – „Es wird auf folgende Rechtslage hingewiesen“ - befinden sich Darlegungen zur zeitlichen Verschiebung von MAV-Tätigkeit, deren Lage während der Arbeitszeit, Freizeitausgleich/Arbeitsbefreiung für MAV-Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit sowie deren Abstimmung mit dem Dienstgeber. Unter Ziff. 2.8 wird ausgeführt, dass das MAV-Mitglied sich vertragswidrig verhalte, wenn es „außerhalb seiner Arbeitszeit ohne Abstimmung mit dem Dienstgeber tätig“ werde, dies könne ggfs. abgemahnt werden.

Abschließend heißt es, dass „diese Anweisung mit sofortiger Wirkung in Kraft“ tritt. Die MAV führt ihre Sitzungen regelmäßig, wie dem Dienstgeber bekannt, alle zwei Wochen mittwochs durch. Ihre nächste Sitzung will die MAV-Vorsitzende für den 13.04.2011 einberufen.

Die MAV bringt vor, durch die „Anweisung“ greife der Dienstgeber erneut in ihre, der MAV, Rechte ein und versuche, deren Arbeit massiv zu behindern und zu beschränken. Der Dienstgeber sei nicht berechtigt, Anweisungen zu ihrer Tätigkeit zu erlassen und auf diese Einfluss zu nehmen. Die Bestimmungen in der „Anweisung“ zur Abmeldung für MAV-Tätigkeit seien im Hinblick auf sich kurzfristig ergebende und dringend zu erledigende MAV-Aufgaben unpraktikabel und unzulässig. Die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen erfolge offensichtlich mit dem Ziel, die MAV-

Mitglieder einzuschüchtern und ihre, der MAV, Arbeit insgesamt zu behindern, - zumal bereits gegenüber mehreren MAV-Mitgliedern unbegründete Abmahnungen ausgesprochen worden seien. Angesichts der Ausübung von Druck durch die „Anweisung“ sehe sich die MAV-Vorsitzende nicht in der Lage, die nächste Sitzung der MAV einzuberufen, weil sie befürchten müsse, dass einzelnen Mitgliedern arbeitsrechtliche Schritte angedroht würden.

Eine möglichst rasche Entscheidung des Gerichts sei erforderlich, um ihre, der MAV, Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen.

Die MAV / Antragstellerin beantragt,

durch einstweilige Verfügung

1. dem Dienstgeber / der Antragsgegnerin aufzugeben, die in dem „Hinweis auf die Rechtslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung für MAV-Tätigkeit und Anweisung über die Ab- und Rückmeldepflicht bei Ausführung der MAV-Tätigkeit“ enthaltenen Anweisungen unter Punkt 1.2, 1.3, 1.4 sowie Punkt 2 nicht anzuwenden,
2. dass die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt ist, die nächste Sitzung der Antragstellerin auf den 13.04.2011, 13.30 Uhr einzuberufen.

Der Dienstgeber / die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Der Dienstgeber trägt vor, die „Anweisung“ entspreche der Rechtslage gemäß Mitarbeitervertretungsordnung. Es gehe nicht darum, die Mitglieder der MAV einzuschüchtern und die Arbeit der MAV zu behindern.

Insbesondere enthalte die „Anweisung“ nicht die Vorschrift, dass eine Abmeldung für MAV-Tätigkeit nur dann als rechtzeitig angesehen werde, wenn sie vor Erstellen des Dienstplanes oder sieben Tage vor Aufnahme der MAV-Tätigkeit erfolge. Ob und inwieweit im jeweiligen Einzelfall die Ab- und Rückmeldung, die sich als vertragliche Nebenpflichten unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis ergäben, rechtzeitig war oder nicht, könne nur im Einzelfall geprüft und geklärt werden. Auch die Form der Ab- und Rückmeldung – mündlich oder schriftlich – werde in der „Anweisung“ nicht bindend vorgegeben.

Die unter Punkt 2 der „Anweisung“ festgehaltene Rechtslage aus seiner, des Dienstgebers, Sicht begründe weder Rechte noch Pflichten. Es sei auch keine Anordnung arbeitsrechtlicher Konsequenzen enthalten. Es werde lediglich darauf hingewiesen, dass dies in bestimmten Fallgestaltungen, die dort abstrakt im Einzelnen dargestellt würden, rechtlich denkbar seien.

Da einzelne Mitglieder der MAV in keiner Weise die An- und Rückmeldepflicht beachtet hätten oder in außerordentlich großem Umfange angeblich in der Freizeit nicht angemeldete MAV-Tätigkeit geleistet haben wollen, sei die Herausgabe der „Anweisung“ zwingend erforderlich gewesen.

Warum sich die MAV-Vorsitzende nicht in der Lage sehe, die nächste Sitzung der MAV einzuberufen, sei nicht nachvollziehbar. Er, der Dienstgeber, habe konkret gegen irgendwelche MAV-Sitzungen, insbesondere nicht die, die auf den 13.04.2011 anberaumt ist, keine Einwendungen geltend gemacht.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die eingereichten Schriftsätze nebst den ihnen beigefügten Unterlagen sowie die eidesstattliche Versicherung der Vorsitzenden der MAV vom 31.03.2011 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat nur zum Teil Erfolg und ist im Übrigen zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 18 Abs. 1 i. V. mit §§ 14 Abs. 4, 15 Abs. 2, 4 MAVO Mainz.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Der für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung erforderliche Verfügungsgrund fehlt weitgehend. Abgesehen von der unter Punkt 2.8 der „Anwei-

sung“ getroffenen Bestimmung - wofür Verfügungsanspruch und –grund gegeben sind - führt die „Anweisung“ nicht zu einer unmittelbar und sogleich wirkenden Behinderung und Beeinträchtigung der Tätigkeit der MAV zur Erfüllung ihrer Aufgaben, der mit einem Verbot der Anwendung der „Anweisung“ durch einstweilige Verfügung begegnet werden müsste.

Auch die Berechtigung zur Einberufung der nächsten MAV-Sitzung bedarf keiner klarstellenden Entscheidung im Wege der einstweiligen Verfügung.

a.(1) Vorab ist festzuhalten, dass die Ausführungen in der „Anweisung“, soweit sie Pflichtenlagen vor und bei Ausübung von MAV-Tätigkeit ansprechen (Punkte 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3), im Wesentlichen zutreffend die allgemein anerkannte Rechtslage umschreiben, wie sie vom Bundesarbeitsgericht (insbesondere BAG vom 13.05.1997, AP Nr. 119 zu § 37 BetrVG 1972) und der einschlägigen Kommentarliteratur (s. insbesondere Tiggelbeck in Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Erg.Lfg. 1/2011, § 15 Rz. 12, 16 ff.) für die Freistellung der Mitglieder von Vertretungsorganen in Betrieben bzw. kirchlichen Einrichtungen, deren aufgabenbezogene Tätigkeit innerhalb oder außerhalb ihrer Arbeitszeit und die dabei gegebenen Pflichtenlagen der Vertretungsorgane und ihrer Mitglieder herausgearbeitet wurden und dargestellt werden.

Mag auch bezweifelt werden, ob ein Dienstgeber überhaupt berechtigt ist, in diesem Sinne Hinweise und Weisungen – hier: durch die „Anweisung“ – an das Vertretungsorgan und seine Mitglieder zu richten, so berührt das nicht die allgemein anerkannte Rechtslage an sich und die Folgen (hier) für die MAV und ihre Mitglieder, die sich aus eben dieser Rechtslage selbst schon ergeben können. Eine rechtswidrige Beeinträchtigung oder Behinderung der MAV und ihrer Mitglieder oder auch nur eine unzulässige Druckausübung seitens des Dienstgebers, vor der die MAV vorbeugend geschützt werden müsste, kann auf diesem Hintergrund nicht gesehen werden.

(2) Die die Pflichtenlage der MAV und ihrer Mitglieder betreffenden Punkte der „Anweisung“ (s. o.) enthalten zudem auch keine Hinweise auf Folgen bei Nichtbeachtung der Pflichtenlagen. Bestimmte arbeitsrechtliche Konsequenzen werden nicht vorgestellt oder als drohend angekündigt. Von daher brauchen sich die MAV und ihre Mitglieder nicht unmittelbar in ihrer MAV-Tätigkeit beeinträchtigt oder gar ernsthaft behindert sehen.

b. Anderes gilt jedoch für Punkt 2.8 der „Anweisung“, der wie folgt lautet: „Wird das MAV-Mitglied außerhalb seiner Arbeitszeit ohne Abstimmung mit dem Dienstgeber tätig, verhält es sich vertragswidrig; dies kann ggf. abgemahnt werden. Ist eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber nicht möglich, etwa weil die Angelegenheit eilbedürftig ist oder der Dienstgeber nicht erreichbar ist, kann weder das MAV-Mitglied selbst noch die MAV als Gremium seine bzw. ihre Entscheidung an die des Dienstgebers setzen.“

(1) Hier wird deutlich die Vertragswidrigkeit eines bestimmten Verhaltens von MAV-Mitgliedern herausgestellt und die Möglichkeit der Abmahnung angesprochen. Dies ist durchaus als Drohung mit dieser arbeitsrechtlichen und das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters belastenden Konsequenz zu verstehen.

Dies braucht die MAV nicht hinzunehmen. Dabei ist auszugehen von dem Grundsatz, dass die Mitglieder der MAV in ihrer Amtsausübung unabhängig sind. Es kann nicht vom Willen des Dienstgebers abhängen, ob bestimmte mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben erfüllt oder rechtzeitig, - d. h. wann – erfüllt werden (Tiggelbeck in Freiburger Kommentar, § 15 Rz. 17). Auf diese Rechtsposition wird mit Punkt 2.8 der „Anweisung“ unzulässig zugegriffen. Denn wenn eine Angelegenheit, deren sich die MAV oder ein Mitglied im Rahmen der Erfüllung von mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben annehmen will, eilbedürftig ist, so muss sie auch entsprechend kurzfristig und mit der je gebotenen Eile behandelt werden können. Dies verhindert jedoch die Bestimmung unter Punkt 2.8. Denn bei nicht möglicher Abstimmung mit dem Arbeit-/Dienstgeber oder bei dessen Nichterreichbarkeit soll – nur so lässt sich der

zweite Teil des 2. Satzes von Punkt 2.8 begreifen – das MAV-Mitglied nicht handeln können, d. h. seiner Aufgabe als MAV-Mitglied nicht nachkommen dürfen. Insoweit gilt aber, dass für MAV-Tätigkeit und ihre Lage – auch außerhalb der Arbeitszeit, wenn es nicht anders geht – grundsätzlich keine „Abstimmung“ mit dem Dienstgeber – wohl zu verstehen als Einigung mit diesem und damit dessen Einverständnis i. S. von Zustimmung – erforderlich ist. Zum anderen kann erforderliche MAV-Tätigkeit nicht unter die vom Dienstgeber gesetzte Bedingung gestellt werden, dass er erreichbar ist.

Es liegt damit eine Beeinträchtigung der unabhängigen Amtsausübung der MAV und ihrer Mitglieder vor. Denn können oder müssen die MAV-Mitglieder mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, wenn sie sich eilbedürftigen Angelegenheiten in der gebotenen Eile ohne Abstimmung mit dem Dienstgeber außerhalb ihrer Arbeitszeit widmen, so besteht, wegen der Befürchtung arbeitsrechtlicher Konsequenzen und um diese vorsorglich zu vermeiden, die Gefahr, dass das MAV-Mitglied sich der eilbedürftigen Angelegenheit eben nicht mit der gebotenen Eile annimmt und deshalb seine Aufgaben nicht angemessen und ordnungsgemäß erfüllt. Davor sind, um der Unabhängigkeit der Amtsausübung willen, die MAV und ihre Mitglieder dadurch zu schützen, dass die Bestimmung (hier: Punkt 2.8 der „Anweisung“), die die gebotene Amtsausübung bei eilbedürftigen Angelegenheiten zu beeinträchtigen geeignet ist, nicht angewendet und derart die Gefahrenlage beseitigt wird.

- (2) Der Verfügungsgrund für den sogleich durch einstweilige Verfügung herbeizuführenden Schutz ist gegeben, weil zum einen die „Anweisung“ mit sofortiger Wirkung in Kraft treten soll, d. h. mit ihrem Erlass in Kraft getreten ist, und zum anderen, weil sich jederzeit eilbedürftige Angelegenheiten für die MAV und ihre Mitglieder ergeben können.
- c. Die Berechtigung der MAV-Vorsitzenden, die nächste MAV-Sitzung auf den 13.04.2011 einzuberufen, durch Erlass einer einstweiligen Verfügung zu schützen, ist nicht dringend geboten.

Es ist keine Gefahr zu sehen, dass die fragliche Anberaumung und Durchführung der MAV-Sitzung am 13.04.2011 zu Nachteilen oder Widrigkeiten für die MAV-Vorsitzende und die anderen teilnehmenden MAV-Mitglieder führen könnte.

Soweit die MAV die Gefahrenlage aus den Ausführungen unter Punkt 1.2 der „Anweisung“ ableitet - wonach als „stets rechtzeitig“ eine Mitteilung vor Aufstellung des Dienstplanes oder sieben Tage vor Aufnahme der MAV-Tätigkeit angesehen werde -, so verkennt die MAV deren Gehalt. Es ist dort nicht gesagt, dass die Anmeldung von bzw. Abmeldung von MAV-Tätigkeit (wie z. B. Teilnahme an einer MAV-Sitzung) nur dann rechtzeitig sei, wenn dies vor Erstellung des Dienstplanes oder sieben Tage vor Aufnahme der MAV-Tätigkeit geschehe. Durch „stets“ wird zum Ausdruck gebracht, dass auch eine spätere An- bzw. Abmeldung durchaus als rechtzeitig gesehen werden kann.

Außerdem hat der Dienstgeber jedenfalls durch die Antragschrift vom 31.03.2011 Kenntnis von der Anberaumung der MAV-Sitzung auf den 13.04.2011 erhalten, wodurch die Kriterien, unter denen der Dienstgeber die Mitteilung von MAV-Tätigkeit als „stets rechtzeitig“ ansehen will, ohnehin erfüllt sind.

Die Lage, dass wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten MAV-Sitzungen für einen Teil der teilnehmenden MAV-Mitglieder außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit stattfinden (müssen), ist vom Dienstgeber selbst unter Punkt 2.2 der „Anweisung“ angesprochen.

Dafür, dass unter diesem Gesichtspunkt der Dienstgeber Einwendungen gegen eine MAV-Sitzung am 13.04.2011, 13.30 Uhr, hätte und geltend machen würde, finden sich keine greifbaren Anhaltspunkte. Insoweit hat – auf dem Hintergrund der Ausführungen in der „Anweisung“ unter Punkt 1.2 und Punkt 2.2 – die in der Antragserwiderung enthaltene Erklärung des Dienstgebers, er habe konkret gegen irgendwelche MAV-Sitzungen, insbesondere nicht die, die auf den 13.04.2011 anberaumte, keine Einwendungen geltend gemacht, die Bedeutung, dass er gegen

die Anberaumung dieser Sitzung nichts einzuwenden hat und nichts einwenden wird.

- 4.a. Der Ausspruch über die Kostentragung beruht auf entsprechender Anwendung von § 12 Abs. 1 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz.
- b. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 20.01.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 38/10 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 20.01.2011 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 (Paragraphen ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der MAVO Trier) hinsichtlich der Versetzung der Mitarbeiterin S..

Die Mitarbeiterin S. war bislang als Gemeindeferentin in der Pfarreiengemeinschaft mit Dienstsitz in O., M., tätig. Ab 01.01.2011 wird sie im Büro des Weihbischofs für den Visitationsbezirk S. eingesetzt.

Bei Frau S. handelt es sich als Gemeindeferentin um eine pastorale Mitarbeiterin.

Für Mitarbeiter im pastoralen Dienst, wie Gemeindeferenten, ist gemäß § 44 und den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1 eine Sondervertretung gebildet. Für das Bischöfliche Generalvikariat ist gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 eine eigenständige Mitarbeitervertretung, nämlich die MAV I, gebildet.

Der Beklagte hat die Sondervertretung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 9 beteiligt.

Die Klägerin bringt vor, die vorgenommene Versetzung betreffe eine Mitarbeiterin aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen, nämlich dem der Sondervertretung und dem der MAV I. Deshalb sei 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. Da ihr Beteiligungsrecht vom Beklagten grundsätzlich bestritten werde, sei es geboten, dass die Beteiligungsverhältnisse geklärt würden.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte durch die Versetzung von Frau S. 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. Das Bistum gehe auch davon aus, dass für die Versetzung pastoraler Mitarbeiter die Sondervertretung gemäß §§ 44 ff. ausschließlich zuständig ist.

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 Mitarbeiterin S..

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 Mitarbeiterin 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 26.01.1993, 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 (einzig) 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 der von der hier fraglichen Versetzung betroffenen Mitarbeiterin um eine pastorale handelt, die als Gemeindereferenten von § 44 Abs. 1 und den Ausführungsbestimmungen erfasst wird.
 - 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; Freiburger 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 Sondervertretung 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 Festlegungen 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. Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten, 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. 18.01.2008, 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 kirchli-

cher 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 der die Mitarbeiterin S. betreffenden personellen Maßnahme ausscheidet, kann dahin stehen, 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.

- 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 20.01.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz M 30/10 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Gesamt-MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.01.2011 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 (Paragraphen 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 01.08.2010 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 01.08.2010 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 01.09.2010 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 eine Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnete Mitarbeiter sowie für Mitarbeiter im pastoralen Dienst, wie Pastoralreferenten oder Gemeindeferenten, ist gemäß § 44 und den Ausführungsbestimmungen zu § 44 Abs. 1 eine Sondervertretung gebildet.

Das Berufsbildungszentrum S. sowie die Schule in K. gehören einem anderen nicht-kirchlichen Rechtsträger an.

Die Klägerin bringt vor, die vorgenommenen Versetzungen beträfen 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 26.01.1993, DB 93,1475; BAG vom 20.09.1990, DB 91,335; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage, § 99 Randziffer 121). Nach der von

der MAVO Trier vorgegebenen Rechtslage – einheitlicher Vorgang / ein (einzig)er 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 Gemeindereferenten 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; Freiburger 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 Sondervertretung 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 der 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. Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten, 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 beigelegte 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 25.11.2010

Aktenzeichen: KAG Mainz M 20/10 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Jugendhilfe GmbH

Klägerin,

2. Jugendhilfe GmbH

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.11.2010 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und G. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind von der Beklagten zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die von der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) verfolgte Verpflichtung des beklagten Dienstgebers, die Kosten für die Heranziehung des Rechtsanwaltes D. als sachkundige Person zur Unterstützung der MAV bei den Verhandlungen über eine neue Arbeitszeitregelung und Regelung des Bereitschaftsdienstes für eine der Einrichtungen des Dienstgebers, nämlich das Haus 1, zu übernehmen.

Die Parteien standen in Verhandlungen über eine neue Arbeitszeitregelung und die Regelung des Bereitschaftsdienstes für die Einrichtungen des Dienstgebers. Mangels nicht erreichter Einigung kam es zu einem Verfahren vor der im Bistum Limburg eingerichteten Einigungsstelle. In diesem Verfahren wird die MAV von Herrn G., dem Mitarbeiter der Arbeitsstelle für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg, vertreten.

Im Hinblick auf einen vom Dienstgeber neu eingereichten Vorschlag zur Regelung des Bereitschaftsdienstes im Haus 1 beantragte die MAV beim Dienstgeber eine Kostenübernahme für die weitere Beiziehung des Rechtsanwaltes D. als sachkundige Person. Der Dienstgeber lehnte das Ansinnen der MAV ab. – Rechtsanwalt D. war schon vorher hinsichtlich des Vorschlages des Dienstgebers für die MAV tätig geworden. Mit ihm hatte der Dienstgeber vereinbart, dass ihm für die Prüfung der Vorschläge drei Stunden vergütet werden sollten. Die entsprechende Gebührenrechnung des Rechtsanwaltes ist vom Dienstgeber beglichen worden. – Auf den vorgelegten Schriftwechsel der Parteien betreffend der fraglichen Kostenübernahme wird Bezug genommen.

Am 02.08.2010 haben sich die Parteien über Regelungen für Arbeitszeit und Dienstbereitschaft grundsätzlich geeinigt. Dabei wurde die MAV von Herrn G. vertreten.

Die MAV bringt vor, sie habe sich nicht in der Lage gesehen, bei der Vielzahl der Vorschriften, unterschiedlichen Vorschlägen und dergleichen ohne sachkundige Beratung bei den Verhandlungen außerhalb des Einigungsstellenverfahrens und betreffend Haus 1, was als ein neuer Vorgang zu begreifen sei, ihre Aufgabe bei

der Vereinbarung neuer Regelungen zur Arbeitszeit zu erfüllen. Die Kostenzusage des Dienstgebers sei erforderlich, weil die Kosten bereits entstanden seien.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, eine Kostenzusage betreffend Übernahme der weiteren Honorarkosten des Rechtsanwaltes D. für die Beratung der Mitarbeitervertretung in den Verhandlungen zur Regelung der Arbeitszeit und des Bereitschaftsdienstes abzugeben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte / Der Dienstgeber trägt vor, die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und des Bereitschaftsdienstes und die entsprechende Dienstvereinbarung für das Haus 1 stellten einen Vorgang dar. In dieser Fragestellung sei bereits Herr G. für die MAV tätig. Die kostenträchtige Beiziehung eines Anwaltes als weitere sachkundige Person sei nicht erforderlich.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze sowie die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

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

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg (im Folgenden nur noch: MAVO). Die Streitigkeit betrifft die Rechtsposition der MAV nach § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Alternative MAVO. – Es liegt weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 45 MAVO noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

B. In der Sache ist die Klage unbegründet.

Die MAV kann nicht verlangen, dass der Dienstgeber die geltend gemachten Honorarkosten übernimmt und eine entsprechende Kostenzusage abgibt.

1. Als Anspruchsgrundlage für eine Kostenübernahme kommt hier allein § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Alternative MAVO in Betracht.

Nach dieser Bestimmung trägt der Dienstgeber die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendigen Kosten, wobei zu den notwendigen Kosten (so Satz 2, 2. Alternative) die Kosten gehören, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden.

2. Vorliegend ist nicht zu erkennen, dass die Beiziehung eines Rechtsanwaltes als sachkundige Person erforderlich war.
 - a. Zunächst bestehen schon durchgreifende Bedenken dahin, dass für die Verhandlungen über die (Neu-)Regelung von Arbeitszeiten und von Bereitschaftsdienst für das Haus 1 die Beiziehung einer sachkundigen Person überhaupt erforderlich war. Für die Einrichtungen des Dienstgebers bestanden auch schon vorher entsprechende Regelungen. Die MAV hatte sicherlich in der Frage von Arbeitszeit- und Bereitschaftsdienstregelungen Erfahrungen, auch was die rechtlichen Rahmenbedingungen für derartige Regelungen angeht. Dies spricht dafür, dass sie selbst die Vorschläge des Dienstgebers für eine Neuregelung durchaus aufgrund eigener und insbesondere auf die vorhandenen Einrichtungen bezogener Kenntnisse der Materie selbst einschätzen, d. h. deren Zulässigkeit wie Vorteile und Nachteile der Vorschläge und Regelungsvorstellungen des Dienstgebers bewerten konnte. Weshalb nun sich die MAV nicht in der Lage sah, mit den vom Dienstgeber vorgestellten Vorschriften und Vorschlägen ohne sachkundige Beratung umzugehen und sich den Verhandlungen mit dem Dienstgeber zu stellen, ist – auch bei Zubilligung eines Beurteilungsspielraumes der MAV insoweit – objektiv nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch dann, wenn es um eine Vielzahl von Vorschriften und unterschiedliche Vorschläge ging. Es

kann davon ausgegangen werden, dass auch die schon bestehenden Regelungen ausdifferenziert und vielfältig waren. Welche insoweit andere und die Behandlung erschwerende und besondere Schwierigkeit bietende Qualität die neuen vom Dienstgeber vorgestellten Regelungen hatten, ist von der MAV nicht weiter ausgeführt.

- b. Auf dem vorstehend dargestellten Hintergrund ist zudem nicht zu ersehen, weshalb die MAV als sachkundige Person einen Rechtsanwalt, d. h. einen ausgebildeten (Voll-)Juristen benötigte. Bei Regelungen von Arbeitszeiten und Bereitschaftsdiensten stehen regelmäßig und erfahrungsgemäß praktische, einrichtungsbezogene Aspekte ganz im Vordergrund. Dass sich auch rechtliche Fragestellungen ergeben, kann durchaus angenommen werden. Dafür, dass sich hier, betreffend Regelungen für das Haus 1, neue und besonders schwierig zu bewältigende rechtliche Problemstellungen ergeben hätten, die nur noch mit Hilfestellung durch einen ausgebildeten Juristen zu bewältigen waren, hat die MAV nicht weiter dargelegt.
- c. Letztendlich steht dem Begehren der MAV jedenfalls entgegen, dass sie – wenn überhaupt eine juristische Begleitung und Beratung für erforderlich gehalten werden sollte – eine kostengünstigere / kostensparende Lösung ihres Beratungsbedarfes durch eine sachkundige Person hätte wählen können und müssen.

Eine Mitarbeitervertretung ist aufgrund des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO) verpflichtet, die Kosten für die Beiziehung einer sachkundigen Person so gering wie möglich zu halten (s. Kommentare zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung: Freiburger Kommentar, Stand 1/2009, § 17 Rdnr. 25; vgl. auch Bleistein/Thiel, 5. Auflage, § 17 Rdnr. 19; s. schon Frey/Coutelle/Bayer, Stand 1/2007, § 26 Rdnr. 4).

Vorliegend stand als gleichwertige, aber kostengünstige Alternative zur Beiziehung eines Rechtsanwaltes Herr G. von der Mitarbeitervertretung des Bistums Limburg zur Verfügung, für dessen Beiziehung keine Kosten angefallen wären. Herr G. hat ausreichende juristische Kenntnisse auf dem Gebiet des Mitarbeitervertretungsrechts. Er vertrat und vertritt seit Jahren Mitarbeitervertretungen vor der (früheren) Schlichtungsstelle des Bistums Limburg bzw. (seit 2005) vor

dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz. Dass im Übrigen auch die MAV die Qualifikation des Herrn G. insbesondere auch hinsichtlich Regelungen von Arbeitszeiten und Bereitschaftsdiensten, kannte und anerkannte, folgt aus seiner Beauftragung durch die MAV für das Verfahren vor der Einigungsstelle, in der es gerade um diese Angelegenheiten ging. Da auch keine sonstigen Gründe ersichtlich sind, weshalb Herr G. nicht hätte für die Begleitung und Beratung der MAV hinsichtlich Regelungen für das Haus 1 herangezogen werden können, hätte die MAV auf Herrn G. zurückgreifen können und müssen. Damit bleibt kein Raum für eine gebotene Übernahme der Kosten für die tatsächlich erfolgte Beiziehung des Rechtsanwaltes D..

3. An diesem Ergebnis ändert auch nichts, dass Rechtsanwalt D. für die MAV bereits tätig geworden ist. Die Zustimmung des Dienstgebers muss vorliegen, bevor eine Mitarbeitervertretung sich in Kosten verursachender Weise an die sachkundige Person wendet (Freiburger Kommentar aaO, § 17 Rdnr. 10). Eben diese Zustimmung fehlte, als die MAV über die vom Dienstgeber bereits gestandene Kostenübernahme für drei Stunden Rechtsanwalt weitergehend und weitere Kosten verursachend beauftragte.

C.

- a. Die durch § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO vorgeschriebene Entscheidung über Kostenerstattung und -tragung beruht sachlich auf § 12 Abs. 1 Satz 2, 4. Alternative MAVO. Die Einschaltung eines Bevollmächtigten erscheint zumindest zweckmäßig.
- b. Für die Zulassung der Revision gegen dieses Urteil besteht kein Anlass. Die Rechtssache hat keine grundsätzliche Bedeutung. Es handelt sich um einen Einzelfall, für den dessen spezifische Besonderheiten maßgebliche Bedeutung haben. Zudem folgt die Argumentation den in der Kommentarliteratur dargestellten Auffassungen, die, soweit ersichtlich, auch nicht grundsätzlich in Frage gestellt oder kritisiert werden. – Eine von vorliegender Entscheidung abweichender Entscheidung (Divergenz) im Sinne von § 47 Abs. 2 (b) KAGO ist nicht zu sehen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde 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 zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 25.11.2010

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 29/10 Lb**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.11.2010 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und G. für Recht erkannt:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 01.08.2010 von EG 12 Stufe 3 in EG 14 Stufe 3 Vergütungsrichtlinien Bistum Limburg (i. V. mit der Ordnung zur Überleitung /OLÜ) wird ersetzt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Mitarbeitervertretung zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 01.08.2010 von der EG (Entgeltgruppe) 12 Stufe 3 in EG 14 Stufe 3 der Vergütungsrichtlinien für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg (im Folgenden nur noch Vergütungsrichtlinien).

Beschäftigt in der Abteilung Controlling war der Mitarbeiter in die EG12 eingruppiert.

Zum 01.01.2008 wurde die von dem Mitarbeiter W. besetzte Stelle von einer GD-HST (gehobener Dienst – herausgehobene Stelle) in eine HD-RST (höherer Dienst – Regelstelle) umgewandelt. Dies teilte das Bistum der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) mit Schreiben vom 20.01.2010 mit und weiter, dass im Zuge dessen von der Verwaltungskammer ein Laufbahnwechsel beschlossen worden sei, so dass der Mitarbeiter zum 01.01.2008 in EG 14 Stufe 2 übergeleitet worden sei. Abschließend bat das Bistum wegen versehentlicher Nichtbeteiligung der MAV nachträglich um Zustimmung zum Laufbahnwechsel und der entsprechenden Eingruppierung. Die MAV verweigerte die Zustimmung, weil die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel nicht gegeben seien.

Im Hinblick auf diese Vorgänge machte die MAV (unter anderem) den Verstoß des Bistums gegen ihr Beteiligungsrecht hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters W. durch Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht – KAG Mainz M 07/2010 Lb – geltend. Das Verfahren wurde am 23.6.2010 durch einen Vergleich erledigt, in dem sich das Bistum verpflichtete, innerhalb bestimmter Fristen das Zustimmungsverfahren gem. § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (MAVO) einzuleiten und ggf. nach einer Zustimmungsverweigerung das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten und durchzuführen.

Mit Schreiben vom 29.06.2010 leitete das Bistum das Mitwirkungsverfahren hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters von EG 12 Stufe 3 nach EG 14 Stufe 3, Stelle gemäß Vergütungsrichtlinien: HD-RST, zum 01.08.2010 bei gleichzeitiger Durchführung eines Laufbahnwechsels ein. – Diese Höhergruppierung lehnte die MAV mit Schreiben vom 01.07.2010, bei der Gegenseite am 02.07.2010 eingegangen, ab, weil die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung im Wege

eines sog. Laufbahnwechsels, was die MAV im Hinblick auf die Voraussetzungen der außergewöhnlichen Befähigung, langjährigen einschlägigen Berufserfahrung und erfolgreiche Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen näher begründete, nicht gegeben seien. – Mit am 21.07.2010 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangener Klageschrift hat das Bistum Klage auf Zustimmungsersetzung erhoben.

Der am 31.03.1980 geborene Mitarbeiter hat eine Lehre zum Bankkaufmann absolviert, war im Bankgewerbe tätig und hat ein Studium an der Fachhochschule im Fach Betriebswirtschaft mit der Gesamtnote "sehr gut" abgeschlossen. – Beim Bistum ist der Mitarbeiter W. seit 15.09.2006 beschäftigt. Seit 01.12.2006 ist er mit der Leitung des Referates Baufinanzierung in der Abteilung Controlling betraut. Unter anderem führte er eine vollständige Umstrukturierung in seinem Aufgabengebiet sowie die Implementierung von Maßnahmen zum Baucontrolling durch. – Am 16.09.2008 nahm er an der Fortbildungsveranstaltung "HOAI (Honorarordnung für Architekten und Ingenieure): Basiswissen und Praxistipps zu Honorarfragen, Vertragsgestaltung und Haftung im Architektenvertrag" teil. Dem folgte am 17.03.2010 die Teilnahme am Seminar "Planungshonorare beim Bauen im Bestand". Am 14.04.2010 absolvierte er das "Vertiefungsseminar zur "HOAI-Novelle 2009".

Das klagende Bistum bringt vor, es liege ein ordnungsgemäßer Laufbahnwechsel vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst vor. – Die außergewöhnliche Befähigung des Mitarbeiters zeige sich in der Bewältigung der Aufgaben in dem von ihm geleiteten Referat. Die von ihm herbeigeführte Neuordnung der Strukturen sei für das Bistum insgesamt von wesentlicher Bedeutung. – Bei einer Tätigkeit von 3 Jahren und 10 Monaten sei auch das Kriterium der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung als erfüllt zu sehen. – Der Mitarbeiter habe schließlich auch an 3 jeweils eintägigen Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen.

Das klagende Bistum beantragt,

die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 01.08.2010 von der EG 12 Stufe in die EG 14 Stufe 3 Vergütungsrichtlinien i. V. m. der Ordnung zur Überleitung (OLÜ) zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, es bestehe der Verdacht, dass der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt werden solle. Die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel mit Höhergruppierung seien nicht gegeben. Zur außergewöhnlichen Befähigung des Mitarbeiters beziehe sich das Bistum lediglich auf die geleisteten Tätigkeiten, trage jedoch nichts zur Art und Weise der Erledigung vor. Systematisch erfasste Erkenntnisse über die Arbeitsqualität des Mitarbeiters lägen nicht vor. – Die einschlägige Berufserfahrung des Mitarbeiters von lediglich 3 Jahren und 10 Monaten und die vom Mitarbeiter absolvierten 3 Fortbildungsmaßnahmen von jeweils einem Tag könnten kein Äquivalent zu der im höheren Dienst ansonsten geforderten abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sein.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die beigelegten Unterlagen sowie auf den Inhalt der beigelegten Verfahrensakte KAG Mainz M 07/2010 Lb Bezug genommen.

II.

Die auf Zustimmungsersetzung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. gerichtete Klage des Bistums hat Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden nur noch: MAVO). Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO liegen vor. Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters zum 01.08.2010 ist ordnungsgemäß durchgeführt worden.

- C. Die verweigerte Zustimmung der MAV zur Höhergruppierung des Mitarbeiters von EG 12 Stufe 3 nach EG 14 Stufe 3 der Vergütungsrichtlinien (i. V. m. der Ordnung zur Überleitung OLÜ) ist zu ersetzen.
1. Ein der Zustimmungsersetzung entgegenstehender Normverstoß im Sinne des – hier allein aufgrund der von der MAV verweigerten Zustimmung und der dafür gegebenen Begründung in Betracht zu ziehenden – Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist nicht festzustellen. Die Höhergruppierung verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen, nämlich die den Aufstieg vom gehobenen Dienst zum höheren Dienst ermöglichenden Regelungen für einen derartigen Laufbahnwechsel, der unter den in A. Allgemeine Vergütungsrichtlinien, Abs. 3 Satz 2 Vergütungsrichtlinien genannten Voraussetzungen eine Eingruppierung neben und unabhängig von den ansonsten den einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen Tätigkeitsmerkmalen zulässt.
 2. Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel nach A. Abs. 2 Satz 2 Vergütungsrichtlinien sind, dass der Mitarbeiter
 - außergewöhnlich befähigt ist
 - über langjährige einschlägige Berufserfahrung verfügt
 - an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen hat.Die Voraussetzungen sind beim Mitarbeiter W. nach Auffassung des Gerichts erfüllt.
 - a. Hinsichtlich der Regelungen für einen Aufstieg und der genannten Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel und der damit einhergehenden (Höher)gruppierung ist herauszustellen, dass diese sich unter A. Allgemeine Vergütungsrichtlinien befinden, die deutlich abgehoben den folgenden Teilen, in denen im Einzelnen die Vergütungsgruppen mit ihren Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, vorangestellt sind. Die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel sind deshalb eigenständig und aus sich selbst heraus zu interpretieren. Sie sind insbesondere nicht mit Tätigkeitsmerkmalen für die Vergütungsgruppen – wie etwa für Vergütungsgruppe BAT 2 a: Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit – derart ver-

bunden, dass die Voraussetzungen für den Laufbahnwechsel die fehlende abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung ersetzen müssten, wie dies in verschiedenen Tarifwerken geschieht. Eine derartige Verbindung wird damit zum Ausdruck gebracht, dass beim Erfordernis für eine Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe an das Merkmal einer Fachausbildung als Alternative zu dieser, diese sozusagen ersetzend, eine langjährige Berufserfahrung genannt wird (s. Fallgestaltung im Urteil des Hessischen LAG vom 13.08.2008 – 18Sa1618/07 –) oder dass die durch langjährige Berufserfahrung erworbenen Fähigkeiten denen der schon durch ihre (formale) Ausbildung höher Qualifizierten zu entsprechen habe (s. Fallgestaltung im Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom 27.04.2006 –3C15.05). - Die aus einer solchen – hier aber eben nicht gegebenen – Verbindung von Berufserfahrung und formaler Ausbildung abzuleitende Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs der langjährigen Berufserfahrung dahin, dass sie im Regelfall doppelt so lang sein muss wie die Regelausbildungszeit oder die Regelstudienzeit (so die genannten Urteile), findet in den hier zugrunde zu legenden Vergütungsrichtlinien keine Stütze. Dies gilt im Übrigen auch entsprechend für die weitere Voraussetzung insbesondere der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Auch diese müssen nicht eine Qualität haben, dass sie zusammen mit der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung an die Stelle einer formalen Ausbildung treten können.

Als Sinn der – sicherlich als Ausnahme gedachten – Möglichkeit des Laufbahnwechsels ist mithin zu erkennen, dass dem Dienstgeber, lediglich durch die ziemlich offen formulierten Voraussetzungen gebunden, erlaubt sein soll, nach seiner Einschätzung verdienten, höchst befähigten einsatz- und fortbildungsbereiten Mitarbeiter eine bessere Vergütung durch entsprechend höhere Eingruppierung zu gewähren als sie nach den an sich geltenden Tätigkeitsmerkmalen erreichen könnten – sei es, um sie zu belohnen und ihre Leistung anzuerkennen, sei es, um sie an sich zu binden und einer Abwanderung vorzubeugen.

b. Im Einzelnen gilt:

- "außergewöhnliche Befähigung"

Diese Voraussetzung stellt auf eine Bewertung ab, die die Qualität der vom Mitarbeiter erbrachten Tätigkeit betrifft, d. h. seine gezeigte Befähigung für seine

Tätigkeit. Da diese Bewertung – mangels Regelungen für eine an bestimmten objektivierbaren Kriterien orientierte systematische Leistungsbeurteilung – nur vom Dienstgeber vorgenommen werden kann, wohnt ihr ein deutlich subjektives, letztlich nicht weiter überprüfbares Element inne. Eine positive Bewertung kann dann letztlich objektiv nur noch erschüttert werden, wenn Fehler und Schwächen bei der Ausübung der Tätigkeit zutage getreten sind.

Zur Darlegung der außergewöhnlichen Befähigung stellt der Kläger die vom Mitarbeiter zu bewältigenden Aufgaben in ihren Anforderungen, ihrer Vielfalt und Bedeutung dar. Ersichtlich ist der Kläger mit der Bewältigung der Aufgaben durch den Mitarbeiter höchst zufrieden und sieht darin eine außergewöhnliche Befähigung im Sinne dieser Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel. Sonst hätte der Kläger ja wohl kaum den hier fraglichen Laufbahnwechsel für den Mitarbeiter ins Auge gefasst. Da an Fehlern und Schwächen nichts dargelegt und bekannt ist muss von der außergewöhnlichen Befähigung des Mitarbeiters ausgegangen werden.

- "langjährige einschlägige Berufserfahrung"

Dem Wortlaut nach bedeutet eine "langjährige" Berufserfahrung eine Steigerung gegenüber einer (bloß) "mehrjährigen" Berufserfahrung. Letztere setzt zumindest eine über zweijährige Berufspraxis voraus. Bei Steigerung zu einer langjährigen Berufserfahrung ist damit als Mindestzeitraum eine in mehr als 3 Jahren erworbene Berufserfahrung zu fordern (vgl. das o. g. Urteil des Hessischen LAG).

Vorliegend ist der Mitarbeiter am 01.08.2010, gerechnet ab Beschäftigungsbeginn beim Kläger mit dem 15.09.2006, 3 Jahre und 10½ Monate beschäftigt, d. h. mehr als 3 Jahre und erfüllt damit das Kriterium der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung.

- "erfolgreiche Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen"

Dieses Kriterium hebt ab auf eine Mehrzahl von Maßnahmen, d. h. mindestens zwei (s. oben). Das Erfordernis der erfolgreichen Teilnahme besagt wenig, denn die meisten angebotenen Fortbildungsmaßnahmen schließen nicht mit irgendeiner Art von Prüfung ab, aufgrund derer der Teilnehmer eine Benotung erfahren

könnte oder auch nur, dass er "bestanden" habe oder nicht. Irgendwelche sonstigen Anforderungen an die Fortbildungsmaßnahmen und deren Qualität, außer dass sie fachbezogen zu sein haben, sind nicht festgelegt. Danach genügt dem hier fraglichen Kriterium, dass der Mitarbeiter an drei Fortbildungsmaßnahmen, an deren Fachbezogenheit nicht zu zweifeln ist, ohne sie abzubrechen, damit erfolgreich teilgenommen hat, auch wenn es sich jeweils um lediglich eintägige Veranstaltungen handelte.

D.

1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1, 4. Spiegelstrich MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
2. Die Zulassung der Revision ist durch die grundsätzliche Bedeutung der Rechtsache veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

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

Innerhalb von zwei 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.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 39/10 Lb -ewVfg-**

28.12.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV M.-D.-Haus

Antragstellerin,

2. Schwestern

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 28.12.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV) verfolgt im Wege der einstweiligen Verfügung, dass die Beklagte die für Beratung und Vertretung in einem Verfahren wegen eines Betriebsüberganges notwendigen Kosten zu tragen und hierfür eine Kostenübernahmeerklärung abzugeben habe.

Hintergrund für diesen Antrag ist die Absicht der Beklagten, in dem von ihr in H. unterhaltenen M.-D.-Haus den Betriebsteil Küche zum 01.01.2011 nicht mehr weiter selbst zu betreiben und auf ein Catering-Unternehmen übergehen zu lassen. Die MAV, vertreten durch den auch im vorliegenden Verfahren als Bevollmächtigten der MAV auftretenden Herrn G., machte gegenüber der Beklagten hinsichtlich der anstehenden Schließung des Betriebsteils Küche Verstöße gegen ihr zustehende Beteiligungsrechte (insbesondere nach §§ 27 Abs. 1 Satz 1, 29 Abs. 1 Nr. 17, 36 Abs. 1 Nr. 10, 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Limburg) geltend.

Sie, die MAV, behalte sich vor, eine einstweilige Verfügung beim Kirchlichen Arbeitsgericht zu beantragen mit dem Ziel, die Umsetzung der Maßnahme bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens auszusetzen. Dem Ansinnen der MAV, eine Kostenübernahmeerklärung für eine anwaltliche Beratung und Vertretung in der Sache abzugeben, kam die Beklagte nicht nach.

Unter weitergehender und vertiefter Wiederholung der Inhalte des vorgelegten vorgerichtlichen Schriftwechsels zwischen den Beteiligten, auf den hiermit Bezug genommen wird, bringt die Klägerin vor, die Kostenübernahmeerklärung sei wegen des am 31.12.2010 endenden Arbeitsverhältnisses des Herrn G. bei der Arbeitsstelle für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg dringend geboten. Die Notwendigkeit einer einstweiligen Verfügung ergäbe sich aus den Terminzwängen, die durch die Beklagte und ihre verspätete Beteiligung der MAV entstanden sei.

Die MAV beantragt,

mit einer einstweiligen Verfügung der Beklagten aufzugeben, die für Beratung und Vertretung in einem Verfahren wegen eines Betriebsteilüberganges notwendigen Kosten zu tragen und hierfür eine Kostenübernahmeerklärung abzugeben.

Die Beklagte beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen, hilfsweise: über den Verfügungsantrag nicht ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

Die Beklagte trägt vor, der Bevollmächtigung des Herrn G. liege kein wirksamer MAV-Beschluss zugrunde. Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz sei örtlich unzuständig. Es fehle am erforderlichen Verfügungsanspruch wie auch am Verfügungsgrund sowie an jeglicher Glaubhaftmachung.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der einstweiligen Verfügung durch das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht kann keinen Erfolg haben.

1. Die sachliche Zuständigkeit der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit erscheint gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor – sei es nach § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. und 3. Spiegelstrich / Alternative MAVO Limburg, sei es – mit Rücksicht auf § 1 Abs. 3 i. V. mit Abs. 2 MAVO Limburg – nach einer anderen MAVO, die inhaltlich eine § 17 MAVO Limburg identische Regelung enthält.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung.

3. Der Antrag ist jedoch unzulässig und deshalb zurückzuweisen.
Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht ist örtlich nicht zuständig. Das folgt aus § 3 Abs. 3 KAGO. Bei der Beklagten handelt es sich offensichtlich um eine Ordensgemeinschaft, in deren Trägerschaft das M.-D.-Haus in H. steht. Diese Ordensgemeinschaft hat, wie die vorgelegten Schreiben der Beklagten zeigen, ihren Sitz in W.. Dies wiederum spricht dafür, dass die Ordensgemeinschaft (mindestens) mehrdiözesan tätig ist. Jedenfalls hat die MAV nichts gegenüber dem gerichtlichen Schreiben vom 15.12.2010 eingewendet, mit dem die MAV auf die Bedenken des Gerichts wegen der örtlichen Zuständigkeit auf dem Hintergrund mehrdiözesaner bzw. überdiözesaner Tätigkeit hingewiesen wurde.
Für eine derartige Sachlage – (mindestens) mehrdiözesaner Rechtsträger – bestimmt § 3 Abs. 3 KAGO die ausschließliche Zuständigkeit des Gerichts, in dessen Dienstbezirk sich der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers befindet. Da vorliegend als Sitz der Hauptniederlassung, nämlich der auch für die Einrichtung in H. zuständigen Provinzverwaltung, W. zu erkennen ist, hätte der Antrag der MAV bei dem für W. zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht als dem ausschließlich örtlich zuständigen Gericht angebracht werden müssen.
Eine Verweisung der vorliegenden Rechtsstreitigkeit nach den Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren (s. § 27 KAGO; § 48 ArbGG) kommt nicht in Betracht. Dem stehen die Besonderheiten des als Eilverfahren ausgestalteten Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung entgegen.
4. Nachdem der Antrag sich bereits als unzulässig erweist und schon deshalb zurückzuweisen ist, braucht auf Sonstiges nicht weiter eingegangen werden.
5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 35/10 Mz -ewVfg-

24.10.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Hospital

Antragstellerin,

2. Hospital

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 24.10.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung einer Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch: MAV) verfolgt im Wege der einstweiligen Verfügung die Übernahme der Kosten durch die Antragsgegnerin für eine Referentin, die bei der auf den 26.10.2010 anberaumten Mitarbeiterversammlung zum Thema "Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung" vortragen soll.

Zwischen den Beteiligten ist es im Jahre 2010 zu vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ausgetragenen Auseinandersetzungen gekommen, die zum einen die Auswertung von Internetdaten und zum anderen die Auswertung von Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden nur: Mitarbeiter) zur Verhaltens- und Leistungskontrolle betrafen. Die dazu von der MAV beantragten einstweiligen Verfügungen wurden erlassen. Die Anträge der MAV hatten im Wesentlichen Erfolg: siehe KAG Mainz 09/10 Mz -ewVfg- vom 30.04.2010; KAG Mainz 15/10 Mz -ewVfg- vom 30.05.2010. In einem weiteren Verfahren (KAG Mainz M 25/10 Mz) wegen Befolgung der einstweiligen Verfügung vom 30.05.2010 und Untersagung der Auswertung von Telefondaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle kam es am 22.09.2010 in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu einem Vergleich.

Die Mitglieder der MAV haben nach der Neuwahl 2009 einen Einführungskurs zum Mitarbeitervertretungsrecht besucht. Der Vorsitz der MAV hat im Jahr 2010 dreimal gewechselt.

Die MAV bringt vor, im Laufe der gerichtlichen Auseinandersetzungen sei auf sie und die jeweiligen Vorsitzenden verstärkt Druck ausgeübt worden. Dies habe dazu geführt, dass bei den Mitarbeitern der Eindruck erweckt worden sei, sie, die MAV, verhalte sich nicht korrekt gegenüber dem Arbeitgeber; sie nehme ihr nicht zustehende Rechte wahr und schade dem Ansehen der Einrichtung. In dieser Situation drohe der Verlust des Vertrauens der Mitarbeiter. In der anstehenden Mitarbeiterversammlung sollten deshalb die Mitarbeiter über die Rechte und Pflichten einer Mitarbeitervertretung sowie deren Aufgaben informiert werden. Dies solle durch eine externe Referentin geschehen, um die Neutralität der Information deutlich zu

machen. Die Kosten von 300,- Euro für die Referentin seien angemessen und üblich. Da die Mitarbeiterversammlung nicht weiter verschoben werden könne, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendig, um das Auftreten der Referentin zu ermöglichen, da die Antragsgegnerin die Kostenübernahme abgelehnt habe.

Die Antragstellerin/MAV beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, die Kosten für die Referentin B. bei der Mitarbeiterversammlung im Heilig-Geist-Hospital am 26.10.2010 in Höhe von 300,- Euro zu übernehmen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Die Antragsgegnerin trägt insbesondere vor, die MAV beabsichtige nicht eine ordnungsgemäße Information der Mitarbeiter, sondern lediglich eine einseitige Einflussnahme auf diese in ihrem Sinne. Eine Werbemaßnahme der MAV im ausschließlich eigenen Interesse sei nicht von der MAVO gedeckt und könne nicht zulässiges Thema einer Mitarbeiterversammlung sein. Aufgrund von Schulungen seien die Mitglieder der MAV durchaus in der Lage, in der Mitarbeiterversammlung den Mitarbeitern Rede und Antwort zu stehen. Schließlich sei nicht zu erkennen, weshalb die Informationen an die Mitarbeiter nicht auch in einer späteren Mitarbeiterversammlung gegeben werden könnten.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von der Vorsitzenden der MAV unterzeichnete eidesstattliche Versicherung vom 12.10.2010 sowie die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 17 Abs. 1 MAVO Mainz.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Antrag kann die Antragstellerin/MAV schon deshalb nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.
Auf § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz als allein in Betracht zu ziehende Anspruchsgrundlage kann sich die MAV nicht stützen, weil die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind.
 - a. Nach der genannten Vorschrift gehören zu den vom Dienstgeber zu tragenden notwendigen Kosten auch die Kosten, die durch Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden.
Bei der Beiziehung sachkundiger Personen geht es um die Heranziehung von Sachverständigen, die einer Mitarbeitervertretung fehlende fachliche oder rechtliche Kenntnisse (mündlich oder schriftlich) vermitteln sollen, damit die Mitarbeitervertretung ihr konkret obliegende mitarbeitervertretungsrechtliche Aufgaben sachgerecht erfüllen kann.
 - b. Das steht aber nicht in Frage, wenn, wie hier, die Mitarbeiter in einer Mitarbeiterversammlung über die Rechte und Pflichten einer Mitarbeitervertretung sowie deren Aufgaben informiert werden sollen.

§ 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz betrifft die Vermittlung von fehlenden Kenntnissen, von Sachkunde an die Mitarbeitervertretung – und nicht an die Mitarbeiter der Einrichtung. Zudem muss sich die durch den Sachverständigen zu vermittelnde Sachkunde auf konkrete Aufgaben der Mitarbeitervertretung, auf akute Problemstellungen beziehen, mit der die Mitarbeitervertretung in Erfüllung ihrer Aufgaben befasst ist. Darüber gehen aber allgemeine Informationen über die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung deutlich hinaus. Eine Informationsverschaffung mit einem derartig allgemeinen und umfassenden – und eben nicht lediglich eine konkrete Aufgabenstellung betreffenden – Gehalt ist Schulungen (und zwar der Mitarbeitervertretung, § 16 Abs. 1 MAVO Mainz) vorbehalten.

c. Zudem bestehen durchgreifende Bedenken, ob es überhaupt zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung i. S. von § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz gehört, ihre Positionen und Vorgehensweisen in bestimmten Angelegenheiten gegenüber zu erwartender Kritik von Mitarbeitern zu rechtfertigen und zu verteidigen, um einem befürchteten Vertrauensverlust hinsichtlich ihrer Tätigkeit zu begegnen.

(1) Die Aufgabenerfüllung i. S. von § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz, bei der die Heranziehung einer sachkundigen Person erforderlich sein mag, betrifft im Wesentlichen die Zuständigkeiten und Rechtspositionen (wie insbes. die Beteiligungsrechte) nach der MAVO, die der Mitarbeitervertretung als Repräsentanten der Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber zugewiesen sind, im Verhältnis zu diesem bestehen und gegenüber diesem ggf. auszuüben sind. Die "Selbstverteidigung" der Mitarbeitervertretung gegenüber der Mitarbeiter- und Wählerschaft ist keine Aufgabenstellung, für die der Dienstgeber gem. § 17 Abs. 1, 2. Spiegelstrich MAVO Mainz von ihm zu finanzierende Hilfestellung leisten müsste.

(2) Die vorstehenden Erwägungen treffen insbes. auch dann zu, wenn es der MAV darum geht, in der anstehenden Mitarbeiterversammlung gut gerüstet durch die Anwesenheit und ggf. das Eingreifen einer sachkundigen Person sich Fragen, Kritik und Einwänden der Mitarbeiter zu den

von der MAV aufgegriffenen Beteiligungstatbeständen (im Wesentlichen: § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz) und dem dazu von der MAV eingeleiteten Gerichtsverfahren zu stellen.

- (3) Abgesehen davon ist nicht zu erkennen, dass die wohl zu erwartenden Fragen eine derartige Qualität (insbes. in rechtlicher Hinsicht) haben werden, dass die MAV ihr sachgerecht und überzeugend nur mit Unterstützung einer beigezogenen sachkundigen Person begegnen könnte. Immerhin ist die MAV, wenn auch vielleicht nur in den Grundzügen, im Mitarbeitervertretungsrecht geschult. Hinsichtlich der einzelnen Auseinandersetzungen kann sich die MAV auf die Ausführungen ihrer Verfahrensbevollmächtigten in den gerichtlichen Verfahren stützen und auf die Argumentationen zurückgreifen, mit denen das Kirchliche Arbeitsgericht den Anträgen der MAV auf Erlass einstweiliger Verfügungen stattgegeben hat. – Was schließlich die betrieblichen, einrichtungsspezifischen Verhältnisse und Vorgänge angeht, die die MAV motivierten, Beteiligungsrechte aufzugreifen und aktiv zu werden, so wird eine außenstehende sachkundige Person, die diese Verhältnisse nicht selbst und unmittelbar erlebt und kennen gelernt hat, hierzu keine überzeugende Unterstützung der MAV erbringen können.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 24/10 Sp -ewVfg-**

28.06.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Bistumshaus

Antragstellerin,

2. Bistumshaus

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 28.06.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen. Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geht es um die von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) begehrte Unterlassung der Kündigungen von Beschäftigten im Bistumshaus L. S., das die Antragsgegnerin zum 31.12.2010 schließen will.

Am 25.05.2010 wurde – erstmals – eine, nämlich die antragstellende, MAV gewählt. Am 08.06.2010 fand im Bistumshaus eine Informationsveranstaltung der Agentur für Arbeit und des Bischöflichen Ordinariats für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden nur noch: Mitarbeiter/-innen) statt, in der auf die Schließung des Bistumshauses zum 31.12.2010 wegen des Umbaus und der Integration des Priesterseminars gemäß Beschluss des Stiftungsrates hingewiesen wurde. Mit einer betriebsbedingten Kündigung zum 31.12.2010 müssten die Mitarbeiter/-innen rechnen, die sich nicht auf den angebotenen „Sonderurlaub“ einlassen wollten.

Bereits in den Monaten vorher war den Mitarbeiter/-innen in mehreren Mitarbeiterversammlungen Umbau/Schließung des Bistumshauses angekündigt worden.

Am 11.06.2010 erfolgte der schriftliche Beschluss des Stiftungsvorstandes über die vorübergehende Unterbrechung des Bildungsstätten- und Beherbergungsbetriebes für die Zeitdauer der Sanierungs- und Renovierungsmaßnahme und die Entlassung der Mitarbeiter/-innen dieses Betriebes aus betriebsbedingten Gründen.

Am 14.06.2010 erhielt die MAV die Anhörungsschreiben vom 11.06.2010 zu insgesamt 8 ordentlichen bzw. außerordentlichen (mit Auslauffrist) Kündigungen zum 31.12.2010 sowie das Anhörungsschreiben vom 11.06.2010 gem. § 30a MAVO Speyer (Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen), in dem auch ein Beratungstermin für den 24.06.2010 angeboten wurde.

Mit Schreiben vom 22.6.2010 der Antragsgegnerin an die MAV erfolgte eine - vorsorgliche und ohne Anerkennung der Rechte der MAV- Anhörung der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO Speyer (im Folgenden nur noch: MAVO).

Die MAV bringt vor, am 27.05.2010 habe die erste, konstituierende Sitzung der neu gewählten MAV stattgefunden. In den Mitarbeiterversammlungen vor der Informati-

onsveranstaltung vom 08.06.2010 sei zwar die Schließung des Bistumshauses angekündigt worden, jedoch ohne hinreichend konkrete Informationen zu den Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse zum Schließungszeitpunkt und zur Dauer der Schließung. Ihr, der MAV, stehe das Recht der Anhörung und Mitberatung hinsichtlich der zum 31.12.2010 beabsichtigten Schließung des Bistumshauses zu. Bereits vor der Anhörung zu den beabsichtigten Kündigungen hätte der Dienstgeber über die ja erst am 11.6.2010 vom Stiftungsrat beschlossene Schließung informieren müssen. Um ihr, der MAV, Recht auf Mitberatung und damit Einflussnahme auf Maßnahmen und Entscheidungen des Dienstgebers zu schützen und zu sichern, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendig und dies auch, um dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der gemeinsamen Verantwortung der MAV und des Dienstgebers zu genügen.

Die antragstellende MAV beantragt,

im Wege der einstweiligen Verfügung der Antragsgegnerin aufzugeben, bis zum Abschluss des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens gem. § 29 MAVO wegen der zum 31.12.2010 beabsichtigten Schließung des Bistumshauses weitere Maßnahmen zur Durchführung der Schließung, insbesondere den Ausspruch von Kündigungen, zu unterlassen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzulehnen.

Sie trägt vor, die konstituierende Sitzung der MAV habe erst am 08.06.2010 stattgefunden. Die über ein Jahr laufenden Planungen und Beratungen zu Zusammenlegung und Schließung des Bistumshauses seien bereits abgeschlossen und längst in die Vollzugsphase übergegangen. Bereits am 01.12.2009 habe die Belegschaft in einer Betriebsversammlung Mitteilung über die Schließung des Bistumshauses und die geplanten Kündigungen erhalten. Zu diesem Zeitpunkt habe der Stiftungsvorstand den Verwaltungsleiter auch angewiesen, für das Jahr 2011 keine Gäste mehr für das Bistumshaus zu berücksichtigen sowie bereits gebuchten Gästen abzusagen. Damit sei mündlich der Schließungsbeschluss ausgesprochen und auch die entscheidende Maßnahme für den Vollzug eingeleitet gewesen. Bei Betriebsversammlungen am 08.04.2010 und 11.05.2010 habe der Stiftungsvorstand die

Schließungsabsicht ausdrücklich bestätigt. Am Ende habe nur noch der rein formelle Schließungsbeschluss vom 11.06.2010 gestanden. Ein solcher Beschluss könne auch mündlich erfolgen und sei hier weit vor dem Zeitpunkt der Gründung der MAV erfolgt. Im Hinblick auf die längst vorhandene Kenntnis der Belegschaft von der Schließung stelle es eine unzulässige Rechtsausübung dar, wenn nunmehr, nachdem es die Belegschaft unterlassen habe, bereits früher eine MAV zu wählen, diese Rechte betreffend der Schließung geltend zu machen. Die Phase der Planungen sei bereits in die des Vollzuges übergegangen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die eidesstattliche Versicherung der Vorsitzenden der MAV vom 21.06.2010 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg und ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Antrag kann die Antragstellerin nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.
 - a. Ob sich die Erfolglosigkeit des Antrags schon daraus ergibt, weil die MAV erst gewählt wurde, als – so die Darstellung der Antragsgegnerin – das

Planungsstadium für die Schließung des Bistumshauses beendet gewesen und eine Umsetzung der Planung bereits begonnen haben soll (vgl. dazu BAG AP Nr. 15, 63 zu § 112 BetrVG 1972), kann dahin stehen.

b. Die MAV ist jedenfalls durch § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO keine Rechtsposition derart eingeräumt, dass sie vor deren Entwertung durch den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen durch eine die anstehenden Kündigungen auch nur vorübergehend/zeitlich beschränkt verbietende einstweilige Verfügung geschützt und gesichert werden müsste.

(1) Es ist zwar im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes in der Rechtsprechung zum Teil anerkannt (vgl. zum Streitstand Fitting/Engels u. a., Betriebsverfassungsgesetz, 25. Auflage, § 111 Rz. 131 ff; s. auch Fauser/Nacken, NZA 2006, 1186 ff.), dass eine einstweilige Verfügung auf Untersagung betriebsbedingter Kündigungen möglich sein soll. Damit sollen die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates nach §§ 111, 112 BetrVG bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich (§ 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG) gegen eine Entwertung und ein Unterlaufen durch den Ausspruch von Kündigungen geschützt werden. Durch die Beratung und insbesondere das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches bis hin vor die Einigungsstelle soll dem Betriebsrat eine Einflussnahme auf die vom Arbeitgeber beabsichtigte Betriebsänderung (z. B. Betriebsschließung), deren Ob, Wann und Wie sowie deren Folgen (wie Kündigungen) eröffnet werden. Und dies auch, wenn der Arbeitgeber letztlich frei in seiner unternehmerischen Entscheidung zur Betriebsänderung und ihrer Modalitäten und personellen Folgen bleibt. Bei verfehlter Einigung wird diese nicht, anders als beim Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG) durch Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt (s. grundlegend: LAG Frankfurt, DB 85, 178).

(2) Diese (höchst umstrittene) Rechtsprechung, so man denn ihr überhaupt folgt, ist aber nicht auf die Lage übertragbar, wie sie nach § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO für Einrichtungsschließungen geregelt ist.

Die Rechtsposition der MAV ist nicht so ausgeprägt und „stark“ angelegt, wie das im Betriebsverfassungsrecht der Fall ist (s. dazu noch weiter unten). Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wäre nicht gewahrt, wenn zum Schutz der relativ schwachen Rechtsposition der MAV so einschneidend in die Freiheit des Dienstgebers eingegriffen und sein Interesse beeinträchtigt wird, letztlich frei über das Ob, Wie und Wann der Betriebsänderung (hier: Schließung der Einrichtung) und die daraus folgenden personellen Maßnahmen zu befinden, wie das bei einer auch nur vorübergehenden/zeitlich beschränkten Untersagung des Ausspruchs von Kündigungen geschehen würde. Gerade wenn, wie vorliegend, lange Kündigungsfristen in Frage stehen und der Dienstgeber nicht rechtzeitig zur Wahrung dieser Kündigungsfristen zum 31.12.2010 Kündigungen erklären dürfte, hätte er bis zum Ablauf des nächsten Wirkungszeitpunktes von fristgemäßen Kündigungen weiterhin Mitarbeiter/-innen in seinen Diensten und zu vergüten, für die es wegen der Schließung des Bistumshauses tatsächlich keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr gibt.

Was die Rechtsposition der MAV angeht, so hat diese, neben dem Recht auf Anhörung (§ 29 Abs. 2 MAVO), im Falle von ihr erhobenen Einwendungen Anspruch auf Beratung der Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Dienstgeber (§ 29 Abs. 3 MAVO). Dort hat die MAV Gelegenheit, auf die Entscheidung des Dienstgebers hinsichtlich des Ob, Wie und Wann der Schließung argumentativ Einfluss zu nehmen. Damit, mit dieser Sitzung, ist das Beteiligungsverfahren aber auch schon abgeschlossen.

Der Dienstgeber kann dann ohne weiteres bei seiner Entscheidung bleiben; er braucht dies der MAV nur noch schriftlich mitzuteilen (§ 29 Abs. 4 MAVO).

Dagegen schreibt das Betriebsverfassungsrecht der Einflussnahme der Betriebsvertretung/des Betriebsrates, auf die Entscheidung des Arbeitgebers über eine beabsichtigte Betriebsänderung eine ausge-

prägte Bedeutung und einen hohen Stellenwert zu, auch wenn der Arbeitgeber in seiner Entscheidung zur und über die Betriebsänderung letztlich frei bleibt. Das geschieht über ein vorgegebenes Verhandlungssystem, durch das doch ein erheblicher Druck auf den Arbeitgeber aufgebaut wird, sich auf einen Interessenausgleich, d. h. die einvernehmliche Regelung der Betriebsänderung und insbesondere ihrer personellen Folgen einzulassen. Insbesondere kommt dabei der Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs ein erhebliches Gewicht zu (§ 112 Abs. 2 S. 2 BetrVG). In ihr, geleitet von einem keiner der streitenden Parteien zugehörigen Vorsitzenden, sollen Vorschläge von beiden Seiten gemacht werden (§ 112 Abs. 3 S. 1 BetrVG), die dann natürlich auch diskutiert werden. Damit ist eine qualifiziert andere Situation gegeben, als etwa bei einfachen/schlichten Beratungen in einer gemeinsamen Sitzung der Betriebs-/Einrichtungsververtretung und des Arbeit-/Dienstgebers.

Gerade hieran, nämlich dem bis zu Verhandlungen in einer Einigungsstelle voranzutreibenden Versuch, zu einer Einigung, einer Verständigung über die Betriebsänderung und ihren personellen Folgen zu kommen, fehlt es bei dem auf Anhörung und (schlichte) Mitberatung gehenden Beteiligungsrecht der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO.

4. Die Entscheidung über Auslagerenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO (in entsprechender Anwendung) in Verbindung mit § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten für vorliegendes Verfahren erscheint wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 18/10 Lb -ewVfg-**

09.06.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Haupt-MAV / DIAG

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 09.06.2010 beschlossen:

Der Antrag der Haupt-Mitarbeitervertretung / Diözesanen Arbeitsgemeinschaft wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Verlegung von Räumlichkeiten, die Mitarbeitervertretungen sowie dem Sachbearbeiter (Berater) aller Mitarbeitervertretungen zur Verfügung stehen. - Diese Verlegung will die Antragstellerin verhindern. Diese Räumlichkeiten, nämlich Büroräume, werden vom Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung (MAV), dem Vorsitzenden der Haupt-MAV / Diözesanen Arbeitsgemeinschaft, weiteren teilweise freigestellten Mitgliedern, dem Sekretariat dieser Vertretungen sowie dem Sachbearbeiter (Berater) genutzt.

Die Räumlichkeiten liegen in L., R., beim Sitz des Bischöflichen Ordinariates (BO). Im Juni 2010 sollen diese Räumlichkeiten, wie der Antragsgegner am 26.05.2010 bekannt gab, in das K-Haus in der G.str. in L. verlegt werden. Hierzu wies der Antragsgegner auf geplante Umstrukturierungen im BO hin; die neu aufgebaute Abteilung interne Revision werde die Büroräume im R. beziehen. In der G.str. hätten neben dem CV weitere Dienststellen des BO und eine Schulgesellschaft ihre Büros.

Die Entfernungszeiten zwischen R. und G.str. ist zu Fuß in 3 bis 5 Minuten zu bewältigen.

Die Antragstellerin bringt vor, nach der Verlegung der Räumlichkeiten sei ein unbeobachtetes Aufsuchen der Büros innerhalb der jeweiligen individuellen Arbeitszeit für die Beschäftigten nicht mehr möglich. Für Mitglieder der MAV werde die Kontaktaufnahme zu Vertretern des Dienstgebers im normalen Alltagsgeschehen ausgesprochen schwierig. Außerdem entgehe den Mitgliedern der MAV die Möglichkeit, Alltagssituationen zu erleben und nutzbringend in die Arbeit einzubeziehen.

Die Antragstellerin beantragt,

mittels einer einstweiligen Anordnung dem Bistum L. zu untersagen, die Büroräume der Mitarbeitervertretung aus dem Haus R. in das Haus G.str. zu verlegen bis zu einer Entscheidung in dem zu beantragenden Hauptsacheverfahren.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Er tritt dem Vorbringen der Antragstellerin entgegen. Er weist darauf hin, die bisherigen Räumlichkeiten der Mitarbeitervertretungen im Hause R. würden zur Erfüllung dringender Aufgaben des BO gebraucht. Demnächst würde auch ein Dezernat des BO in das Gebäude G.str. umziehen. Die Antragstellerin könne auch weiterhin die Sitzungsräume des BO benutzen. Sie könne ihre in der MAVO festgeschriebenen Aufgaben in ihrem neuen Bürositz einschränkungslos erfüllen. Auch bislang hätten die Beschäftigten das Gebäude verlassen müssen, um zur Antragstellerin zu gelangen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

II.

Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 17 Abs. 2 MAVO Limburg.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Antrag kann die Antragstellerin schon deshalb nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.

Es ist nicht zu erkennen, dass der Antragsgegner gegen seine nach § 17 Abs. 2 MAVO Limburg bestehende Verpflichtung verstößt und diese nicht erfüllt, wenn der Antragsgegner die fraglichen Büroräume in das Haus G.str. in L. verlegt.

Die Räumlichkeiten dort liegen nur in einer Entfernung von 3 bis 5 Minuten Fußweg von den bisher genutzten Büroräumen im Haus R.. Wenn deshalb Beschäftigte mit Arbeitsplatz im Verwaltungsgebäude am R. sich dieses Fußweges unterziehen müssen, um die neuen Büroräume der Mitarbeitervertretungen in der G.str. aufzusuchen oder, in umgekehrter Richtung, MAV-Mitglieder zu Besprechungen sich in die Verwaltungsgebäude am R. begeben müssen, so stellt dies angesichts der kurzen Entfernung keine nennenswerten Belastungen dar. Sie machen die Räumlichkeiten in G.str. jedenfalls nicht ungeeignet für die Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretungen.

Die Geeignetheit der neuen Räumlichkeiten in dieser Hinsicht scheitert auch nicht daran, dass Beschäftigte diese nicht unbeobachtet aufsuchen könnten. Hierauf haben Mitarbeitervertretungen keinen Anspruch. Abgesehen davon haben sich Mitarbeiter bei ihrem Vorgesetzten ohnehin abzumelden, wenn sie während ihrer Arbeitszeit die Räumlichkeiten von Mitarbeitervertretungen aufsuchen (vgl. BAG AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972 zu Besuch der Sprechstunden des Betriebsrates). Das derart erfolgende Beobachtetsein bestand auch schon bei den Räumlichkeiten im Haus R..

Mitarbeitervertretungen haben auch nicht Anspruch auf Räumlichkeiten inmitten des Betriebes oder der Einrichtung, deren Belegschaften sie vertreten, um Alltagssituationen erleben zu können. Die Mitarbeitervertretungen hier sind zuständig für viele Mitarbeiter, die ohnehin nicht ihre Arbeitsplätze in den Verwaltungsgebäuden am R. haben. Wegen der bereits im Hause G.str. angesiedelten oder demnächst nach dort umsiedelnden Stellen und Abteilungen werden die die Büroräume nutzenden Mitglieder der Mitarbeitervertretungen durchaus Gelegenheit haben, Alltagssituationen des betrieblichen Geschehens mitzuerleben.

Dass die neuen Räumlichkeiten aus sonstigen Gründen – etwa wegen deren Größe oder Zuschnittes – für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen ungeeignet wären, ist nicht zu sehen. Insbesondere hat die Antragstellerin keine näheren Angaben zu den Räumen und entsprechenden Verhältnissen im Hause R. im Vergleich zu denen im Hause in der G.str. geliefert.

Schließlich bleibt darauf hinzuweisen, dass die Verfügungstellung von Räumlichkeiten als sachliche Hilfe im Sinne von § 17 Abs. 2 MAVO Limburg unter Berücksichtigung der beim Dienstgeber vorhandenen Gegebenheiten zu erfolgen hat. Vorliegend hat der Antragsgegner durchaus einsichtige Gründe angegeben, weshalb er die Räumlichkeiten im Hause R. anderweitig belegen will. Die Ansiedlung gerade dort der neuen Abteilung Revision als Teil der beim Generalvikar, der sein Büro in den Verwaltungsgebäuden am R. hat, angesiedelten Zentralstellen ist gut nachvollziehbar.

4. Besteht, wie dargelegt, schon kein Verfügungsanspruch, so kommt es auf das Vorliegen eines Verfügungsgrundes nicht mehr an.
Erwähnt werden insoweit mag jedoch, dass durch die Verlegung der Räumlichkeiten der Mitarbeitervertretungen keine irreversiblen Verhältnisse geschaffen werden. Die Räumlichkeiten im Haus R. verschwinden ja nicht. Im Fall des Obsiegens der MAV in einem Hauptsacheverfahren kann eine Rückverlegung von Büroräumen der Mitarbeitervertretungen durchaus bewerkstelligt werden. Und für die dann verdrängte Abteilung stehen die Räume in der G.str. zur Verfügung.
5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 17/10 Lb -ewVfg-**

09.06.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 09.06.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Verlegung von Räumlichkeiten, die Mitarbeitervertretungen sowie dem Sachbearbeiter (Berater) aller Mitarbeitervertretungen zur Verfügung stehen. Diese Verlegung will die Antragstellerin verhindern.

Diese Räumlichkeiten, nämlich Büroräume, werden vom Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung (MAV), dem Vorsitzenden der Haupt-MAV / Diözesanen Arbeitsgemeinschaft, weiteren teilweise freigestellten Mitgliedern, dem Sekretariat dieser Vertretungen sowie dem Sachbearbeiter (Berater) genutzt.

Die Räumlichkeiten liegen in L., R., beim Sitz des Bischöflichen Ordinariates (BO). Im Juni 2010 sollen diese Räumlichkeiten, wie der Antragsgegner am 26.05.2010 bekannt gab, in das K-Haus in der G.str. in L. verlegt werden. Hierzu wies der Antragsgegner auf geplante Umstrukturierungen im BO hin; die neu aufgebaute Abteilung interne Revision werde die Büroräume im R. beziehen. In der G.str. hätten neben dem CV weitere Dienststellen des BO und eine Schulgesellschaft ihre Büros.

Die Entfernungszeiten zwischen R. und G.str. ist zu Fuß in 3 bis 5 Minuten zu bewältigen.

Die Antragstellerin bringt vor, nach der Verlegung der Räumlichkeiten sei ein unbeobachtetes Aufsuchen der Büros innerhalb der jeweiligen individuellen Arbeitszeit für die Beschäftigten nicht mehr möglich. Für Mitglieder der MAV werde die Kontaktaufnahme zu Vertretern des Dienstgebers im normalen Alltagsgeschehen ausgesprochen schwierig. Außerdem entgehe den Mitgliedern der MAV die Möglichkeit, Alltagssituationen zu erleben und nutzbringend in die Arbeit einzubeziehen.

Die Antragstellerin beantragt,

mittels einer einstweiligen Anordnung dem Bistum L. zu untersagen, die Büroräume der Mitarbeitervertretung aus dem Haus R. in das Haus G.str. zu verlegen bis zu einer Entscheidung in dem zu beantragenden Hauptsacheverfahren.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Er tritt dem Vorbringen der Antragstellerin entgegen. Er weist darauf hin, die bisherigen Räumlichkeiten der Mitarbeitervertretungen im Hause R. würden zur Erfüllung dringender Aufgaben des BO gebraucht. Demnächst würde auch ein Dezernat des BO in das Gebäude G.str. umziehen. Die Antragstellerin könne auch weiterhin die Sitzungsräume des BO benutzen. Sie könne ihre in der MAVO festgeschriebenen Aufgaben in ihrem neuen Bürositz einschränkungslos erfüllen. Auch bislang hätten die Beschäftigten das Gebäude verlassen müssen, um zur Antragstellerin zu gelangen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

II.

Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 17 Abs. 2 MAVO Limburg.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Antrag kann die Antragstellerin schon deshalb nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.
Es ist nicht zu erkennen, dass der Antragsgegner gegen seine nach § 17 Abs. 2 MAVO Limburg bestehende Verpflichtung verstößt und diese nicht erfüllt, wenn der Antragsgegner die fraglichen Büroräume in das Haus G.str. in L. verlegt.

Die Räumlichkeiten dort liegen nur in einer Entfernung von 3 bis 5 Minuten Fußweg von den bisher genutzten Büroräumen im Haus R.. Wenn deshalb Beschäftigte mit Arbeitsplatz im Verwaltungsgebäude am R. sich dieses Fußweges unterziehen müssen, um die neuen Büroräume der Mitarbeitervertretungen in der G.str. aufzusuchen oder, in umgekehrter Richtung, MAV-Mitglieder zu Besprechungen sich in die Verwaltungsgebäude am R. begeben müssen, so stellt dies angesichts der kurzen Entfernung keine nennenswerten Belastungen dar. Sie machen die Räumlichkeiten in G.str. jedenfalls nicht ungeeignet für die Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretungen.

Die Geeignetheit der neuen Räumlichkeiten in dieser Hinsicht scheitert auch nicht daran, dass Beschäftigte diese nicht unbeobachtet aufsuchen könnten. Hierauf haben Mitarbeitervertretungen keinen Anspruch. Abgesehen davon haben sich Mitarbeiter bei ihrem Vorgesetzten ohnehin abzumelden, wenn sie während ihrer Arbeitszeit die Räumlichkeiten von Mitarbeitervertretungen aufsuchen (vgl. BAG AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972 zu Besuch der Sprechstunden des Betriebsrates). Das derart erfolgende Beobachtetsein bestand auch schon bei den Räumlichkeiten im Haus R..

Mitarbeitervertretungen haben auch nicht Anspruch auf Räumlichkeiten inmitten des Betriebes oder der Einrichtung, deren Belegschaften sie vertreten, um Alltagssituationen erleben zu können. Die Mitarbeitervertretungen hier sind zuständig für viele Mitarbeiter, die ohnehin nicht ihre Arbeitsplätze in den Verwaltungsgebäuden am R. haben. Wegen der bereits im Hause G.str. angesiedelten oder demnächst nach dort umsiedelnden Stellen und Abteilungen werden die die Büroräume nutzenden Mitglieder der Mitarbeitervertretungen durchaus Gelegenheit haben, Alltagssituationen des betrieblichen Geschehens mitzuerleben.

Dass die neuen Räumlichkeiten aus sonstigen Gründen – etwa wegen deren Größe oder Zuschnittes – für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen ungeeignet wären, ist nicht zu sehen. Insbesondere hat die Antragstellerin keine näheren Angaben zu den Räumen und entsprechenden Verhältnissen im Hause R. im Vergleich zu denen im Hause in der G.str. geliefert.

Schließlich bleibt darauf hinzuweisen, dass die Verfügungstellung von Räumlichkeiten als sachliche Hilfe im Sinne von § 17 Abs. 2 MAVO Limburg unter Berücksichtigung der beim Dienstgeber vorhandenen Gegebenheiten zu erfolgen hat. Vorliegend hat der Antragsgegner durchaus einsichtige Gründe angegeben, weshalb er die Räumlichkeiten im Hause R. anderweitig belegen will. Die Ansiedlung gerade dort der neuen Abteilung Revision als Teil der beim Generalvikar, der sein Büro in den Verwaltungsgebäuden am R. hat, angesiedelten Zentralstellen ist gut nachvollziehbar.

4. Besteht, wie dargelegt, schon kein Verfügungsanspruch, so kommt es auf das Vorliegen eines Verfügungsgrundes nicht mehr an.
Erwähnt werden insoweit mag jedoch, dass durch die Verlegung der Räumlichkeiten der Mitarbeitervertretungen keine irreversiblen Verhältnisse geschaffen werden. Die Räumlichkeiten im Haus R. verschwinden ja nicht. Im Fall des Obsiegens der MAV in einem Hauptsacheverfahren kann eine Rückverlegung von Büroräumen der Mitarbeitervertretungen durchaus bewerkstelligt werden. Und für die dann verdrängte Abteilung stehen die Räume in der G.str. zur Verfügung.
5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/10 Mz -ewVfg-

30.05.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Hospital

Antragstellerin,

2. Hospital

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 30.05.2010 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt, ohne Beteiligung der antragstellenden Mitarbeitervertretung die Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hospitals zur Verhaltens- und Leistungskontrolle auszuwerten.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer von der Mitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch: MAV) beantragten einstweiligen Verfügung um die Auswertung von durch eine Telefonanlage erfassten Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden nur noch: Mitarbeiter) zur Verhaltens- und Leistungskontrolle.

Seit Anfang der 90er Jahre existierte in dem von der Antragsgegnerin getragenen Hospital eine Telefonanlage, über die dienstliche wie auch private Telefongespräche geführt werden können. Im Jahre 2003 wurde diese Telefonanlage durch eine andere ersetzt. Auch bei dieser werden die Verbindungsdaten der geführten - dienstlichen wie auch privaten – Telefonate aufgezeichnet und gespeichert. Für private Telefonate ist ein besonderes Verfahren vorgesehen, um die Abrechnung dieser Telefonate zu ermöglichen.

Ob ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung (MAV) nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz (im Folgenden nur noch: MAVO) bei Installierung der neuen Telefonanlage im Jahre 2003 bestand oder beachtet wurde und ein ordnungsgemäßes Beteiligungsverfahren stattgefunden hat, ist zwischen den beteiligten Parteien umstritten.

Nunmehr beabsichtigt die Beklagte, die gespeicherten Telefondaten der dienstlichen Telefonate des Mitarbeiters G. im Zeitraum der letzten 6 Monate zu überprüfen und auszuwerten. Sie hegt den Verdacht, dass dieser Mitarbeiter private Telefonate geführt hat, ohne das hierfür vorgesehene Verfahren eingehalten zu haben.

Mit Schreiben vom 11.05.2010 informierte die Antragsgegnerin die MAV über ihre Absicht. – Vorher, am 05.05.2010, hatte die Antragsgegnerin mit dem Mitarbeiter G. im Beisein der MAV ein Personalgespräch geführt, in dem es auch um privates Telefonieren während der Arbeitszeit ging. Im Verlaufe dieses Gespräches erklärte der Mitarbeiter G. sein Einverständnis zur Überprüfung seiner Telefondaten.

Veranlasst durch ein angebliches Fehlverhalten des Mitarbeiters G. betreffend unerlaubte private Internetnutzung über den ihm an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Personalcomputer war es schon zu einem Verfahren auf Erlass einer

einstweiligen Verfügung zwischen den hier beteiligten Parteien gekommen. Mit Beschluss vom 30.04.2010 – KAG Mainz 04/10 Mz - ewVfg – ist der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt worden, ohne Beteiligung der MAV weitere Auswertungen der Internetdaten der Mitarbeiter vorzunehmen.

Die MAV trägt vor, bei Einführung der neuen – gegenüber der bisherigen Telefonanlage entscheidende Veränderungen aufweisenden – Telefonanlage habe die Antragsgegnerin weder ihre, der MAV, Zustimmung eingeholt noch sei diese erteilt worden. Die Auswertung der erfassten Telefondaten sei deshalb unzulässig oder bedürfe ihrer Zustimmung. Dabei komme es nicht darauf an, ob es um dienstliche oder private Telefonate gehe.

Die antragstellende MAV beantragt den Erlass einer einstweiligen Verfügung dahin, dass der Antragsgegnerin untersagt wird, ohne Beteiligung der Antragstellerin die Telefondaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hospitals zur Verhaltens- und Leistungskontrolle auszuwerten

Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin bringt vor, durch die Installation einer neuen Telefonanlage im Jahre 2003 hätte sich eine Änderung des Telefonverkehrs nicht ergeben. Nach wie vor seien die Verbindungsdaten der geführten Telefonate gespeichert worden, insbesondere um Kosten der Privattelefonate berechnen zu können, und es habe die Möglichkeit bestanden, Leistungskontrollen vorzunehmen. Jedenfalls sei die MAV im Jahre 2003 vor Austausch der Telefonanlage ausführlich mündlich (gegenüber dem damaligen MAV-Vorsitzenden B.) wie auch schriftlich (Schreiben vom 02.04.2003) hierüber informiert worden. Die mündliche Information habe die beabsichtigte Installation der neuen Telefonanlage und die technischen Einzelheiten der Speicherung von dienstlichen sowie privaten Telefonaten zum Inhalt gehabt. Nach der mündlichen und schriftlichen Unterrichtung der MAV sei keine ablehnende Reaktion der MAV erfolgt. Sie habe keine Einwände erhoben und sei mit dem Austausch der Telefonanlage und der Art und Weise der Nutzung sowie der Speicherung der Verbindungsdaten einverstanden gewesen. Durch diese Vorgehensweise sei das Beteiligungsrecht der MAV durchaus gewahrt worden. Eine derartige Handhabung sei im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Einvernehmen mit

der MAV jahrelang praktiziert worden. Im Übrigen habe der Dienstgeber das Recht, die ausschließlich als dienstlich gekennzeichneten Telefonate der Mitarbeiter zu speichern und ggf. auch deren dienstlichen Charakter zu prüfen und auszuwerten. Beide Parteien haben zur Glaubhaftmachung ihres Vorbringens eidesstattliche Versicherungen vorgelegt. Auf diese sowie das Vorbringen in den eingereichten Schriftsätzen und die diesen beigelegten sonstigen Schriftstücke wird für den Sach- und Streitstand im Übrigen Bezug genommen.

Die Verfahrensakte KAG Mainz M 09/10 Mz – ewVfg-, auf die sich die MAV bezogen hat, war beigezogen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Der Antragsgegnerin ist im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, ohne Beteiligung der antragstellenden MAV die Telefondaten der Mitarbeiter des Hospitals zur Verhaltens- und Leistungskontrolle auszuwerten.

a. Vorab ist herauszustellen:

Eine Telefonanlage, die, wie hier, die Telefondaten der die Telefonanlage nutzenden einzelnen Mitarbeiter erfasst, speichert, einer Sichtung und Auswertung zugänglich macht und damit zu einer Verhaltens- und Leistungsüberwachung geeignet ist und diese ermöglicht, ist eine technische Einrichtung i. S. von § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO (s. Beyer/Frank u. a., MAVO – Freiburger Kommentar, Stand 1/2009, § 36 Rz 51; Fitting/Engels/Schmidt u. a., BetrVG, 23. Aufl., § 87 Rz 244).

Die Einführung und Anwendung einer solchen Anlage unterliegt dem Beteiligungsrecht der MAV; sie bedarf der Zustimmung der MAV (§ 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO).

Das Beteiligungsrecht in diesem Fall bezweckt den Schutz der Mitarbeiter vor anonymen Kontrolleinrichtungen mit ihren vielfältigen Überwachungsmöglichkeiten, die in den persönlichen Bereich des Mitarbeiters eingreifen. Das Beteiligungsrecht ist dabei in der Form eines präventiven Schutzes angelegt, um der MAV die Möglichkeit zu geben, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Mitarbeiter abzuwehren oder jedenfalls auf das betrieblich unbedingt Notwendige zu beschränken und dabei gestaltend mitzuwirken (MAVO – Freiburger Kommentar, § 36 Rz. 42 f; Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Aufl., § 36 Rz. 94). Meist – und höchst empfehlenswert – werden diesbezügliche Regelungen in einer Dienstvereinbarung festgehalten (§ 38 Abs. 1 Nr. 9 MAVO); im Falle der Uneinigkeit kann die Einigungsstelle angerufen werden (§§ 33 Abs. 4, 45 Abs. 1 Nr. 9 MAVO), die erforderlichenfalls durch Spruch unter angemessener Berücksichtigung der Belange und Interessen der Einrichtung des Dienstgebers und der von der MAV vertretenen Mitarbeiter entscheidet (§ 47 Abs. 1, 2 MAVO).

- b. Der (Verfügungs-)Anspruch auf die begehrte Unterlassung der Auswertung von Telefondaten ist gegeben.
- (1) Führt ein Dienstgeber, wie hier, eine zur Überwachung geeignete technische Einrichtung ein und wendet sie an, ohne die MAV beteiligt zu haben bzw. ohne das Verfahren nach § 33 MAVO (i. V. mit § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO) beachtet zu haben, so kann die MAV die Unterlassung der Nutzung oder Verwendung durch Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts geltend machen und verlangen (MAVO – Freiburger Kommentar, § 36 Rz. 61; Bleistein/Thiel, § 36 Rz. 106).
 - (2) Die Voraussetzung hierfür, nämlich fehlende Beteiligung der MAV, ist zumindest und jedenfalls insoweit gegeben, als es um die Anwendung der Telefonanlage mit ihrer Funktion der Telefondatenerfassung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle durch Auswertung geht. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob bei Einführung der Telefonanlage überhaupt das Beteiligungsrecht der MAV beachtet wurde und die Zustimmung der MAV hierzu eingeholt, erteilt wurde oder - gem. § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO - als erteilt zu gelten hat. Denn selbst wenn zugunsten der Antragsgegnerin entsprechend ihrem eigenen Vortrag angenommen wird,

sie habe die MAV anlässlich der Installation der anderen/neuen Telefonanlage informiert und die MAV habe zugestimmt, zumindest nicht rechtzeitig Einwände erhoben, so kann sich die erteilte oder als erteilt geltende Zustimmung nur auf das beziehen, worüber die MAV informiert wurde. Das war – wie sich auch aus den von der Antragsgegnerin vorgelegten eidesstattlichen Versicherungen und dem Schreiben vom 02.04.2003 ergibt – zum einen der Austausch der Telefonanlage an sich, zum anderen die Art und Weise der Speicherung der jeweils gewählten Verbindungsdaten (Telefondaten) und deren technische Einzelheiten und dies zwecks Abrechnung und Dokumentation der von Mitarbeitern über die Telefonanlage geführten Privatgespräche. Dagegen stellt die hier im Streit stehende Nutzung der gespeicherten Telefondaten zum Zwecke der Verhaltens- und Leistungskontrolle eine weitergehende Anwendung dar, die gegenüber der Nutzung für Abrechnungszwecke eine eigene Qualität und Dimension hat und gerade den Kern des Schutzbereichs betrifft, der durch das Beteiligungsrecht der MAV gewahrt und mitgestaltet werden soll (s.o.).

- (3) Festzuhalten bleibt, dass die Nutzung und Auswertung der gespeicherten Telefondaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle nicht Gegenstand der Beteiligung der MAV und deren Zustimmung war. Da auch nichts dafür ersichtlich ist, dass die MAV früher, etwa bei erstmaliger Installation einer Telefonanlage, oder in der Zeit bis zur Installation der neuen Telefonanlage über die Nutzung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle unterrichtet worden wäre und dem zugestimmt hätte, kann die MAV verlangen, dass die Anwendung der Telefonanlage, soweit sie nicht Gegenstand der Beteiligung der MAV und deren (angenommener) Zustimmung war, unterbleibt, d. h. die Auswertung der Telefondaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle unterlassen wird. Wenn die MAV dies nicht so geltend macht, sondern eine zulässige Auswertung an die Beteiligung der MAV bindet, so ist das lediglich ein Minus im Verhältnis zu der an sich gegebenen Rechtsposition. Das ist unschädlich und beeinträchtigt nicht das Bestehen des Verfügungsanspruchs.

- (4) Die für einen Unterlassungsanspruch erforderliche Erstbegehungsgefahr oder Wiederholungsgefahr ist anzunehmen. Sie wird grundsätzlich indiziert durch ein bereits erfolgtes oder bevorstehendes Verhalten, das sich als rechtswidrig darstellt – hier: Auswertung von Telefondaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle, ohne dass dieses durch eine entsprechende unter Beteiligung der MAV zustande gekommene Regelung erlaubt war oder dass die MAV dem zugestimmt hat. Vorliegend hat die Antragsgegnerin angekündigt, beim Mitarbeiter G. eine solche Auswertung vorzunehmen. Und es ist auch nicht auszuschließen, dass sie bei von ihr gesehenen Anlässen jederzeit gegenüber anderen Mitarbeitern ebenso vorgehen wird. Dass sie dies nicht tun wird, hat die Antragsgegnerin lediglich in Aussicht gestellt, aber nicht verbindlich ohne jegliche Einschränkungen derart zugesichert, dass eine Wiederholungsgefahr auszuschließen wäre.
- c. (1) Schließlich ist auch ein Verfügungsgrund gegeben. Es steht nicht lediglich die Nichtbeachtung des Beteiligungsrechts der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO in Frage, sondern der durch das Beteiligungsrecht zu bewirkende Schutz der Mitarbeiter vor einer anonymen, den Persönlichkeitsbereich der Mitarbeiter berührenden Maßnahme, nämlich der unzulässigen Auswertung von gespeicherten Telefondaten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dieser Schutz wird angesichts der gegebenen (s. o.) Wiederholungsgefahr (auf dem Hintergrund des angekündigten Vorgehens im Falle des Mitarbeiters G.) konkret vereitelt, wenn die Antragsgegnerin nicht davon gehindert wird, zukünftige Auswertungen ohne Beteiligung der MAV vorzunehmen.
- (2) Anzumerken bleibt, dass das Einverständnis des Mitarbeiters G. bei alledem keine Rolle spielt. Das Beteiligungsrecht der MAV bezweckt auch, den einzelnen Mitarbeiter nicht erst in Situationen kommen zu lassen, sich gegen bestimmte Ansinnen zur Wehr setzen zu müssen oder dem Ansinnen nachzugeben. Zudem geht es bei der Verhinderung unzulässiger Auswertung von Telefondaten ohnehin nicht nur um den Mitarbeiter G., sondern um den Schutz aller Mitarbeiter.
4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 06/10 Mz

26.05.2010

A N E R K E N N T N I S U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. IA e. V.

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 26.05.2010 durch den Richter R. als Vorsitzenden für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch den Beschluss zur Schließung der Küche in der A.-Schule in R. gegen § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO Mainz sowie gegen § 27 MAVO Mainz verstoßen hat.

Dem Beklagten wird aufgegeben, die Durchführung des Beschlusses vom 11.03.2010 zur Schließung der Küche in der A.-Schule in R. auszusetzen und das Beteiligungsverfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO Mainz durchzuführen.

Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch die unterbliebene Information über die wirtschaftliche Lage des Standortes R. gegen § 27a MAVO Mainz verstoßen hat.

Die Auslagen der Klägerin für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Beklagten zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

Der Beklagte hat die Klageanträge vollumfänglich anerkannt. Die Klägerin hat daraufhin den Erlass eines Anerkenntnisurteils beantragt. Diesem Antrag ist zu entsprechen und es hat ein Anerkenntnisurteil gem. § 307 Abs. 1 ZPO i. V. mit § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 495 ZPO zu ergehen. Dieses kann gem. § 34 Abs. 1, 2 KAGO durch den Vorsitzenden allein ohne mündliche Verhandlung erlassen werden.

Die Entscheidung über Tragung der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Mainz.

Gründe für eine Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/10 Mz -ewVfg-

30.04.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV Hospital

Antragstellerin,

2. Hospital

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 30.04.2010 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt, ohne Beteiligung der antragstellenden Mitarbeitervertretung weitere Auswertungen der Internetdaten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hospital vorzunehmen.

Im Übrigen werden die Anträge der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten insbesondere um die Auswertung von bei der Nutzung von Personalcomputern / PCs anfallenden Internetdaten von Mitarbeitern.

Die Arbeitsplätze in dem von der Antragsgegnerin getragenen Hospital verfügen zum großen Teil über PCs, die auch den Zugang zum Internet ermöglichen. Hierzu existieren vom Dienstgeber erlassene Regelungen, nämlich Richtlinien zur Internetnutzung aus den Jahren 2002 und 2004.

Im März 2010 wertete das Hospital die bei Nutzung des Internets angefallenen (Verbindungs-)Daten des Mitarbeiters G. aus. In einem Gespräch mit ihm wurde ihm sodann vorgeworfen, durch private Internetnutzung von seinem Arbeitsplatz aus gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen zu haben. Der Mitarbeiter erklärte sich mit einer Rückgruppierung einverstanden.

Die MAV bringt – zur „Begründung und Glaubhaftmachung“ – vor, die Nutzung der PCs mit ihren Programmen sowie die Regelungen zur Internetnutzung seien erfolgt, ohne dass ihre, der MAV, Zustimmung hierzu eingeholt worden sei. Seit kurzem habe die Antragsgegnerin begonnen, die Internetdaten der Mitarbeiter auszuwerten - und dies ohne ihre, der MAV, Information und Zustimmung. Im Anschluss hieran hätten bereits erste Personalgespräche stattgefunden, über die sie nicht informiert gewesen sei. Bei dem Gespräch mit dem Mitarbeiter G. habe dieser unter Druck seine Rückgruppierung angenommen. Es hätten auch bereits weitere Gespräche stattgefunden – u. a. mit einem Zivildienstleistenden, dem ebenfalls unzulässige Internetnutzung vorgeworfen worden sei.

Für die nunmehr begonnene Datenauswertung zur Überwachung von Leistung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötige die Antragsgegnerin die - jedoch nicht eingeholte – Zustimmung von ihr, der MAV. Die durchgeführte Auswertung der Internetverbindungen widerspreche im Übrigen auch der von der Antragsgegnerin selbst herausgegebenen Richtlinie zur Internetnutzung, nämlich zu Punkt 4.2.3. Da die Antragsgegnerin angekündigt habe, trotz Widerspruchs mit

der Auswertung von Internetdaten fortzufahren, bedürfe es wegen Eilbedürftigkeit einer einstweiligen Verfügung.

Die MAV beantragt den Erlass einer einstweiligen Verfügung dahin:

1. Dem Antragsgegner wird untersagt, ohne Beteiligung der Antragstellerin weitere Auswertungen der Internetdaten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hospital vorzunehmen.
2. Dem Antragsgegner wird untersagt, ohne Beteiligung der Antragstellerin weitere Personalgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Auswertung von deren Internetdaten durchzuführen.
3. Dem Antragsgegner wird untersagt, den Mitarbeiter G. rückzugruppieren ohne vorher die Zustimmung der Antragstellerin einzuholen.

Die Antragsgegnerin beantragt,
den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückzuweisen.

Sie trägt vor, die Internet-Nutzungsrichtlinien aus den Jahren 2002 und 2004 einschließlich des Verbots der privaten Nutzung des Internet seien in Kenntnis und mit Einverständnis der MAV (in deren damaliger Zusammensetzung) ergangen. Die MAV habe nie Einwendungen gegen die Einführung des Computersystems bzw. der Programme sowie die Art und Weise der Nutzung erhoben.

Weitere Auswertungen seien nicht beabsichtigt; die Darlegung der MAV hierzu seien nicht ausreichend.

Aufgrund des Direktionsrechtes könnte ein Arbeitgeber jederzeit Personalgespräche führen. Die Mitarbeiter hätten jederzeit die Möglichkeit, zu entsprechenden Gesprächen die MAV hinzu zu ziehen. Wollte dies ein Mitarbeiter nicht, so könne die MAV die Teilnahme nicht erzwingen. So sei dies beim Mitarbeiter G. gewesen.

Dessen Rückgruppierung werde erst dann vorgenommen, wenn die Zustimmung der MAV vorliege.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die Schriftsätze der Beteiligten und die von Ihnen eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat hinsichtlich des Antrages zu 1. Erfolg; im Übrigen, betreffend die Anträge zu 2. und 3. kann die MAV mit ihrem Antrag nicht durchdringen

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Der Antragsgegnerin ist im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, weitere Auswertungen der Internetdaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzunehmen.
 - a. Der (Verfügungs-)Anspruch auf Unterlassung von Auswertungen ergibt sich nicht unmittelbar aus § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz, weil die Einführung und Anwendung der hier interessierenden technischen Einrichtung - nämlich der PCs mit ihren Programmen, die eine Internetnutzung ermöglichen – gegen die o. g. Vorschrift verstoßen würde. Dann könnte wohl die MAV zum wirksamen Schutz ihres Beteiligungsrechts verlangen, die bei der Anwendung der technischen Einrichtung anfallenden (offensichtlich) individualisierbaren (Verbindungs-)Daten bei der Internetnutzung nicht auszuwerten (s. zum Begriff der Auswertung im Zusammenhang mit dem § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz entsprechenden Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: BAG vom 14.09.1984, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung).
Vorliegend kann nicht zugrunde gelegt werden, dass die Antragsgegnerin gegen § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz verstoßen hat. Angesichts des Vorbringens der Antragsgegnerin, die MAV habe gegenüber der Einführung der hier fraglichen technischen Einrichtung keine Einwendungen erhoben

und die MAV habe die erlassenen Internet-Nutzungsrichtlinien, die ja auch Regelungen zur Auswertung enthalten, gebilligt und sei mit ihnen einverstanden gewesen, wäre es Sache der MAV gewesen, ihre (gegen-
teilige) Darstellung – keine Einholung der Zustimmung der MAV – glaubhaft zu machen. Dies hätte bereits anlässlich und zusammen mit dem Antrag der MAV auf Erlass der einstweiligen Verfügung erfolgt sein müssen. Der (Verfügungs-)Anspruch ist glaubhaft zu machen (§ 920 Abs. 2 i. V. mit § 936 ZPO). Das ist jedoch nicht geschehen. Das schriftliche Vorbringen in der Antragschrift zur „Begründung und Glaubhaftmachung“ ersetzt nicht die Versicherung an Eidesstatt zur ordnungsgemäßen Glaubhaftmachung (s. § 294 Abs. 1 ZPO).

- b. Ein Anspruch der MAV folgt jedoch im Hinblick auf die Regelungen der Richtlinie zur Internetnutzung. Dort ist unter 4.2.3 bestimmt: „Protokolldaten, deren Auswertung Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle bietet, sind nur im 4-Augenprinzip unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung anzuwerten.“

- (1) Damit liegt eine Selbstbindung der Antragsgegnerin und eine Verpflichtung gegenüber der MAV insoweit vor, Auswertungen nur unter Beteiligung der MAV vorzunehmen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die MAV keine – so die Antragsgegnerin selbst – Einwendungen gegen die Richtlinien zur Internetnutzung mit der dort bestimmten geregelten Auswertung von Daten erhob und mit diesen Richtlinien einverstanden war, weil hinsichtlich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle aufgrund von Auswertungen von Benutzerdaten die Beteiligung der MAV bei der Auswertung bestimmt ist. Regelungen betreffend Auswertung von Daten, die zu einer Leistungs- und Verhaltensüberwachung führen, finden sich ansonsten häufig in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (s. § 38 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Mainz). Wenn die MAV mit den Richtlinien zur Internetnutzung einverstanden war und nicht auf einer förmlichen Dienstvereinbarung bestand, so ist das zwanglos darauf zurückzuführen, dass die MAV ihre und der Mitarbeiter Interessen hinsichtlich Datenauswertungen

zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die diesbezügliche Bestimmung in den Richtlinien ausreichend gewahrt sah.

Unter diesen Umständen hat sich die Antragsgegnerin an die in den Richtlinien bestimmte Beteiligung zu halten und die MAV hat das Recht, ihre Beteiligung geltend zu machen und bei Missachtung der Beteiligung die zu deren Schutz geeigneten Schritte zu unternehmen.

Das bedeutet: Die MAV kann verlangen, dass die Antragsgegnerin Auswertungen ohne Beteiligung der MAV, wie unter 4.2.3 der Richtlinie bestimmt ist, unterlässt.

- (2) Die für einen (vorbeugenden) Unterlassungsanspruch erforderliche Wiederholungsgefahr ist gegeben. Sie wird bereits indiziert durch einen (auch nur einmaligen) Verstoß gegen das Recht auf Beteiligung der MAV bei Datenauswertungen. Ein solcher Verstoß ist erfolgt, als die Antragsgegnerin ersichtlich ohne Beteiligung der MAV die Auswertung der Verbindungsdaten bei Nutzung des Internets durch den Mitarbeiter G. vornahm (und dann auf die dabei getroffenen Feststellungen den Vorwurf stützte, der Mitarbeiter G. habe unzulässigerweise das Internet privat genutzt). Die zu vermutende Wiederholungsgefahr entfällt auch nicht dadurch, dass nach dem Vortrag der Antragsgegnerin weitere Auswertungen nicht beabsichtigt seien. Hierzu hätte es etwa einer verbindlichen Verpflichtungserklärung gegenüber der MAV oder einer Vereinbarung mit dieser bedurft, keine Auswertungen ohne Beteiligung der MAV vorzunehmen.
- (3) Schließlich ist auch der Verfügungsgrund gegeben. Denn es steht nicht lediglich die Missachtung des Rechts der Beteiligung der MAV bei Datenauswertungen in Frage, sondern der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer einseitigen, allein durch den Dienstgeber vorgenommenen Datenauswertung. Durch die Beteiligung der MAV bei der Datenauswertung sollen Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Dienstnehmer nur unter Beteiligung, d. h. Kontrolle, der MAV stattfinden (vgl. BAG aaO). Damit steht letztlich

die Gefährdung des Persönlichkeitsrechts der Dienstnehmer und dessen Schutz durch Ausübung des Beteiligungsrechts der MAV in Frage. Dieser Schutz wird konkret vereitelt, wenn die Antragsgegnerin nicht daran gehindert wird, zukünftig Auswertungen – was sie ja bereits getan hat – ohne Beteiligung der MAV vorzunehmen.

4. Mit ihren Anträgen zu 2. und 3. kann die MAV dagegen keinen Erfolg haben.
 - a. Hinsichtlich des Antrages zu 2., betreffend Beteiligung der MAV an Personalgesprächen, fehlt es an einem Verfügungsanspruch. Ein Rechtsanspruch der MAV auf Teilnahme an Personalgesprächen ist aus den Bestimmungen der MAVO Mainz nicht abzuleiten (vgl. Bleistein/Thiel, MAVO-Rahmenordnung, 5. Aufl., § 26 Rz. 65). Hierzu ändert auch nichts, wenn das Gespräch die Auswertung von Internetdaten betrifft oder dies zum Hintergrund hat. Allein dass die MAV bei der Auswertung von Daten zu beteiligen ist, besagt nicht gleichzeitig auch, dass die MAV an einem solchen Gespräch zu beteiligen wäre. Im Übrigen ist nicht zu sehen, weshalb ein solches Gespräch ohne Teilnahme der MAV nicht stattfinden dürfte, wenn die MAV bei der Auswertung ordnungsgemäß beteiligt war.
 - b. Für den Antrag zu 3. fehlt es am Verfügungsgrund.
Selbst wenn der Mitarbeiter G. ohne die nach § 35 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Mainz erforderliche Zustimmung der MAV rückgruppiert sein oder werden sollte, so bedarf es insoweit keines vorläufigen Rechtsschutzes durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung. Denn eine fehlerhafte oder mangels Zustimmung der MAV rechtswidrige Rückgruppierung kann auch später noch aufgehoben und rückwirkend rückgängig gemacht werden. Es steht damit kein unbehebbarer Nachteil in Frage, der durch eine einstweilige Verfügung abzuwenden wäre (s. § 52 Abs. 1 KAGO).

5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 04/10 Lb -ewVfg-**

25.04.2010

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 25.04.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wie auch im Hauptsacheverfahren (M 05/10 Lb) geht es um die Kündigung der Mitarbeiterin P. und um die Beteiligung der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) gem. § 30 MAVO Limburg bei dieser personellen Maßnahme.

Mit Schreiben vom 24.02.2010 erklärte das Bistum gegenüber Frau P. die ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses während der Probezeit zum 30.04.2010. Zudem heißt es in dem Schreiben: „Die Rechte der MAV sind gewahrt.“

Vorher, ebenfalls am 24.02.2010, hatte zwecks Eröffnung der Kündigungsabsicht ein Gespräch stattgefunden, an dem neben Frau P. und drei Mitarbeitern des Bischöflichen Ordinariates (darunter der stellvertretende Dezernent des Dezernats Pastorale Dienst und Unterzeichner des Kündigungsschreibens) auch der stellvertretende Vorsitzende der MAV und ein weiteres Mitglied der MAV teilnahmen.

Über die beabsichtigte Kündigung der Frau P. während der Probezeit zum 30.04.2010 unterrichtet das Bistum die MAV mit Schreiben vom 24.02.2010. Ferner ist dort ausgeführt: „Vertreter der MAV wurden in einem gemeinsamen Gespräch am 24.02.2010 darüber einbezogen.“

Am 26.04.2010 behandelte die MAV die ihr mitgeteilte Kündigungsabsicht und machte mit Schreiben vom 02.03.2010 ihre Einwände gegenüber dem Bistum bekannt.

Die MAV bringt vor, weil das Bistum die Kündigung ausgesprochen habe, bevor das nach § 30 MAVO Limburg vorgeschriebene Beteiligungsverfahren durchgeführt gewesen sei, seien ihre Rechte verletzt. Auch habe das Bistum der Frau P. nicht eine Abschrift der Einwendungen zukommen lassen. Trotz Nichtbeachtung des Beteiligungsverfahrens habe das Bistum im Kündigungsschreiben wahrheitswidrig behauptet, dass die Rechte der MAV gewahrt worden seien und dadurch bei Frau P. den Eindruck erweckt, die Kündigung sei korrekt betrieben worden. Deshalb sei

Frau P. nicht in der Lage, selbst Rechtsschutz zu beantragen. Durch sein Vorgehen verstoße das Bistum auch gegen das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Der Erlass einer einstweiligen Verfügung sei notwendig, um öffentlich zu machen, dass die Kündigung unter Missachtung des Beteiligungsrechts nach § 30 MAVO Limburg erfolgt sei. Frau P. habe gegen die Kündigung keine Klage erheben können, weil sie aufgrund der Angabe im Kündigungsschreiben habe davon ausgehen müssen, dass die Kündigung unangreifbar sei. Erst wenn durch eine Entscheidung im Rahmen einer einstweiligen Verfügung festgestellt sei, dass die Kündigung offenkundig unwirksam sei, werde Frau P. in die Lage versetzt, doch noch Kündigungsschutzklage zu erheben.

Die MAV beantragt den Erlass einer einstweiligen Verfügung,

- mit dem Ziel festzustellen, dass das Bistum durch die ordentliche Kündigung in der Probezeit von Frau P. gegen § 30 MAVO Limburg verstoßen hat, weil es Frau P. die Kündigung ohne Einhaltung des Verfahrens, insbesondere nach § 30 Abs. 2 Satz 3 MAVO Limburg, ausgesprochen hat.
- als Rechtsfolge das Bistum zu verpflichten, gegenüber Frau P. schriftlich zu erklären, dass die ausgesprochene Kündigung keinen Bestand hat und ihr Arbeitsverhältnis weiter besteht und eine Kopie dieses Schreiben der MAV zuzuleiten.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Es trägt vor, der Erlass einer einstweiligen Verfügung sei nicht notwendig. Die von der MAV gegen die Kündigung von Frau P. vorgebrachten Einwände seien bereits Gegenstand des Gespräches am 24.02.2010 gewesen. Bereits im Vorfeld sei es zu Gesprächen der Frau P. mit Mitarbeitern des Bischöflichen Ordinariats gekommen. Das Bistum erklärt, dass die Einwendungen (offensichtlich gemeint: Schreiben der MAV vom 02.03.2010) an Frau P. noch zugestellt werden.

Auf entsprechende Anfrage des Gerichts erklärt das Bistum ferner, dass es ausnahmsweise nicht als Bruch der Schweigepflicht gesehen wird, wenn die antragstellende MAV Frau P. dahin informieren würde, dass aus Sicht der Antragstellerin (MAV) das Beteiligungsverfahren nicht eingehalten wurde.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die eingereichten Schriftsätze und die beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 30 MAVO Limburg. Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Anliegen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung bzw. an der Klagebefugnis und einem Verfügungsanspruch.
 - a.
 - (1) Was den Feststellungsantrag (betreffend Verstoß gegen § 30 MAVO Limburg) angeht, so steht dessen Erfolg zunächst entgegen
 - zum einen, dass mit einer einstweiligen Verfügung nur in besonderen Ausnahmefällen ein Feststellungsanspruch verfolgt werden kann;

- zum anderen, dass es regelmäßig am Feststellungsinteresse fehlt, wenn es, wie hier, um einen abgeschlossenen Vorgang - hier: Ausspruch einer Kündigung ohne vorher vollständig durchgeführtes Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg – in der Vergangenheit geht.

- (2) Selbst wenn diese grundsätzlichen Bedenken außer Acht gelassen werden und der Argumentation der MAV gefolgt wird, im Interesse der gekündigten Mitarbeiterin müsse sogleich Klarheit geschaffen werden, dass ihre Kündigung wegen Missachtung des Beteiligungsrechts unwirksam sei und sie deshalb doch, trotz der irreführenden Angabe im Kündigungsschreiben mit Aussicht auf Erfolg Kündigungsschutzklage erheben könne, so fehlt es doch an dem erforderlichen Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO. Der Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist nicht notwendig.

Denn es genügt – und hierzu bedarf es eben nicht der kirchengerichtlichen Feststellung -, wenn die betroffene Arbeitnehmerin anderweitig Kenntnis erhält, dass jedenfalls erhebliche und begründete Zweifel und Bedenken bestehen, das Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Diese Kenntnis kann die MAV selbst und sogleich der betroffenen Mitarbeiterin P. durch entsprechende Information verschaffen.

Daran erscheint die MAV durch die ihr gem. § 20 MAVO Limburg obliegende Schweigepflicht auch nicht gehindert. § 30 MAVO Limburg dient der Verstärkung des individualrechtlichen Kündigungsschutzes. Auch hat die MAV nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO Limburg darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden – was hier bedeutet, dass der Dienstgeber das zur Verstärkung des Kündigungsschutzes gegebene Beteiligungsverfahren einhält. Auf diesem Hintergrund ist dann nicht zu sehen, weshalb der zeitliche Ablauf von Ausspruch der Kündigung und Einleitung des Beteiligungsverfahrens und dies in Bezug gesetzt zu den Vorgaben

gem. § 30 MAVO Limburg Gegenstand der Schweigepflicht sein müsste und Verschwiegenheit erfordern sollte.

Jedenfalls hat zudem das Bistum erklärt, dass es nicht als Bruch der Schweigepflicht gesehen wird, wenn die Mitarbeiterin P. dahin informiert würde, dass aus Sicht der MAV das Beteiligungsverfahren gem. § 30 MAVO Limburg nicht einhalten wurde.

Kann mithin die MAV Frau P. entsprechend informieren – unter Darlegung des zeitlichen Ablaufs (s. o.), was ja nur noch der Erläuterung und Begründung der Sicht der MAV dient -, so hat Frau P. die Kenntnisse, die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage unter den ihr bekannt gemachten Gesichtspunkten erneut zu erwägen und Kündigungsschutzklage zu erheben. Im Hinblick auf die versäumte Klagefrist (§ 4 KSchG) kann sie als Grund für eine Zulassung ihrer verspäteten Klage (§ 5 KSchG), gestützt auf die ihr von der MAV gegebene Information, den Hinweis im Kündigungsschreiben als irreführend ins Feld führen. Und im Übrigen wird im Verfahren selbst das Arbeitsgericht das kirchliche Arbeitsrecht – und dabei auch die MAVO Limburg und deren § 30 – anzuwenden und eine entsprechende Inzidentkontrolle, ob dieses beachtet wurde, vorzunehmen haben (Bleistein/Thiel, Kommentar RahmenMAVO, 5. Aufl., § 30 Rz. 3 m. w. N.; Richardi, NJW 2005, 2744, 2746). Allein schon die dem Arbeitsgericht unterbreitete Information der MAV wird dieses veranlassen, die Beteiligung der MAV nach § 30 MAVO Limburg näher in den Blick zu nehmen und in eine Überprüfung des Beteiligungsverfahrens einzutreten.

- b. Hinsichtlich der als Rechtsfolge beantragten Verpflichtung – unterstellt, auch dies solle Gegenstand einer zu erlassenden einstweiligen Verfügung sein – gilt folgendes:

- (1) Nach § 10 KAGO wird für eine Klage zum kirchlichen Arbeitsgericht vorausgesetzt, dass der Kläger (bzw. der Antragsteller im Verfahren

auf Erlass einer einstweiligen Verfügung) in einem eigenen Recht verletzt ist; nur dann hat er die Klagebefugnis.

Das ist vorliegend nicht zu erkennen. die begehrte Verpflichtung läuft letztlich darauf hinaus, dass das Bistum die ausgesprochene Kündigung gegenüber Frau P. zurücknimmt. Das betrifft das individualrechtliche Verhältnis der Frau P. zum Bistum, ihr Arbeitsverhältnis. Insoweit kommen der MAV keine eigenen Rechte oder Rechtspositionen i. S. des § 10 KAGO zu, die verletzt sein könnten. Die MAV kann lediglich eigene Ansprüche oder Rechtspositionen geltend machen - wie etwa, dass das Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg ordnungsgemäß durchgeführt wird oder (bei gegebenem Rechtsschutzinteresse) eine Feststellung hierzu verlangen. Das Interesse der MAV, ein Rechtsverhältnis geltend zu machen (oder aus einem solchen Ansprüche abzuleiten), aus dem sich Folgen nur für die einzelnen Arbeitnehmer ergeben, ist dagegen rechtlich nicht geschützt (BAG vom 09.12.2003, AP Nr. 1 zu § 33 BetrVG 1972; GK-BetrVG, 8. Aufl., § 80 Rz. 28 f.)

(2) Zudem ist auch keine anspruchsbegründende Regelung in der MAVO Limburg zu finden, die die MAV berechtigen könnte, im eigenen Namen und aus eigenem Recht vom Bistum zu verlangen, die Kündigung der Frau P. rückgängig zu machen.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 01/10 Tr -ewVfg-

25.01.2010

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV „Beratungsstellen, Telefonseelsorge“

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz ohne mündliche Verhandlung am
25.01.2010 durch Richter R. als Vorsitzenden beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die Umstellung im Onlineberatungssystem der Lebensberatungsstellen des Bistums T. von der Verwendung fiktiver Namen der Beratung ausübenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Verwendung der tatsächlichen / realen Namen gegenüber ratsuchenden Personen (Klienten), die die angebotene Onlineberatung in Anspruch nehmen.

Bisher konnten die Mitarbeiter (womit auch die Mitarbeiterinnen gemeint sind) bei Onlineberatungen fiktive Namen verwenden. Ging diese in eine von Angesicht zu Angesicht (face-to-face) über, trat der Mitarbeiter dem Klienten mit seinem Realnamen gegenüber. In dem Informationsblatt „T.“ wie auch später in einer E-Mail der Systemadministratorin vom 11.12.2009 an die Lebensberatungsstellen (mit dem „Betreff: Wichtige Info für alle OnlineberaterInnen!“) wurde mitgeteilt, dass ab 01.01.2010 die Onlineberatung künftig nur noch mit Realnamen stattfinden solle. Danach solle es keine Beratung mit fiktiven Namen mehr geben.

Mit Schreiben vom 10.12.2009 teilte die antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV) dem zuständigen Arbeitsbereichsleiter, Z., mit, er sehe in der Umstellung des Onlineberatungssystems auf Realnamen eine Änderung der Anwendung der technischen Einrichtung, weshalb das Verfahren gem. § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO zuvor durchzuführen sei.

Die antragstellende MAV bringt vor, die Änderung des Onlineberatungssystems auf Realnamen sei geeignet, Verhalten wie auch konkrete Leistung der einzelnen Online beratenden Mitarbeiter zu überwachen. Die Onlineberatung finde über Postfächer statt, für die Mitarbeiter einen sog. „Schlüssel“ und daneben auch der Dienstgeber einen sog. „Generalschlüssel“ hätten. Auch auf den beim Deutschen Caritasverband installierten Server habe der Dienstgeber Zugriffsmöglichkeit.

Durch die Verwendung der Realnamen würden die Mitarbeiter gezwungen, ihnen anonym gegenüber tretenden Klienten ihre Identität zu offenbaren. Damit setzten sie letztlich ihre schriftlich erbrachte Arbeitsleistung dem unkontrollierbaren Zugriff Dritter aus. Damit könnten u. a. Schädigungen des Ansehens der Person des Mitarbeiters einhergehen, gegen die sich der betroffene Mitarbeiter nicht wirksam schützen oder wehren könne.

Neben einem Feststellungsantrag in der Hauptsache (Verfahren KAG Mainz 02/10 Tr, Verhandlungstermin 04.02.2010) begehrt die MAV wegen Eilbedürftigkeit infolge Umsetzung der Maßnahme zum 01.01.2010 den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Die MAV beantragt,

durch einstweilige Verfügung den Beklagten zu verpflichten, das Onlineberatungssystem der Lebensberatungsstellen Trier auf die Verwendung fiktiver Namen der Beraterinnen und Berater zurückzuführen, die für die Dienstgeber keinen Personen zuzuordnen sind, bis das Beteiligungsrecht mit der Klägerin gem. § 40 Abs. 1 Nr. 9, 37, 33 Abs. 1 Nr. 13 MAVO betreffend Verwendung von Realnamen abgeschlossen ist.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Der Antragsgegner trägt vor, es sei weder eine Dienstanweisung zur fraglichen Umstellung ergangen noch sei diese vollzogen. Wegen der von einigen Mitarbeitern geäußerten Bedenken sei von der ursprünglichen Planung abgesehen worden. Erst nach Gesprächen mit diesen solle über das generelle weitere Vorgehen entschieden werden.

Ansonsten gelte: Bisher schon sei im System registriert, welcher Berater auf welchen Namen im System Zugriff habe und welcher fiktive Name ihm zugeordnet sei. Weder bisher noch künftig sei es dem Dienstgeber möglich, den E-Mailverkehr der Berater zu lesen. Sobald die Post im „Postfach“ übernommen werde, könne niemand mehr den Postverkehr nachverfolgen. Lediglich die fachliche Administratorin und ihre Stellvertretung hätten Zugriffsrechte wie einen „Generalschlüssel“. Was sich durch die Verwendung von Realnamen ändere, sei die Information gegenüber dem Klienten, dem neben der zuständigen Beratungsstelle nunmehr der wirkliche Name des Beraters mitgeteilt werden.

Hierzu entgegnet die Antragsgegnerin, auf die Mitteilung im „T.“ hin hätten etwa 60 von 70 Mitarbeitern in den Beratungsstellen sich verpflichtet gesehen, die Umstellung auf Realnamen selbst vorzunehmen und dies auch getan. Im Übrigen habe der Dienstgeber gegenüber den betroffenen Mitarbeitern auch nicht klargestellt, dass bislang eine Umstellung von fiktiven Namen auf Realnamen nicht erfolgt sei.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die Schriftsätze der Beteiligten und die von ihnen eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 40 Abs. 1 Nr. 9, 33 Abs. 1 Nr. 13, 37 MAVO Trier.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Hierüber entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Mit ihrem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung kann der Antragsteller keinen Erfolg haben.
3. Es bestehen schon erhebliche (s. unten: a.) bzw. durchgreifende (s. unten: b.) Bedenken hinsichtlich des Bestehens eines Verfügungsanspruchs, nämlich ob der Antragstellerin die beanspruchten Beteiligungsrechte zustehen, die ggf. - wenn auch ein Verfügungsgrund gegeben ist – durch eine einstweilige Verfügung zu schützen wären.
 - a. § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Trier (Zustimmung bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen)

Unter technischer Überwachung ist im hier interessierenden Kontext ein Vorgang zu verstehen, bei dem durch die technische Einrichtung Verhaltens- oder Leistungsdaten erfasst und der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht werden und einzelnen, bestimmten Mitarbeitern zugeordnet werden können (Individualisierbarkeit der Daten). Dass dies hier zutrifft, ist aus dem - nicht glaubhaft gemachten und recht pauschal gehaltenen – Vorbringen der MAV nicht zu erschließen.

Selbst wenn der Dienstgeber eine Zugriffsmöglichkeit auf das „Postfach“ der jeweiligen Beratungsstelle haben sollte, so ist darin noch nicht angelegt, dass

er damit auch den einzelnen Mitarbeitern zuordenbare überwachungsrelevante Daten erlangen könnte – etwa, welchem Mitarbeiter wieviel Beratungen übertragen sind und ihm obliegen und in welcher Zeit und mit welcher Qualität er diese erledigt. Das von der MAV aufgeführte Beispiel des Zugriffs der Administratorin deutet darauf hin, dass lediglich der Bestand an Post im „Postfach“ erkannt werden kann. Soweit die Administratorin weitergehende Zugriffsrechte hat, so geht es dabei darum, das „Funktionieren“ des Systems sicherzustellen und erforderlichenfalls diesbezügliche Eingriffe vorzunehmen. Dass ihr – oder jemand anderem – ein weiter reichendes Anwendungsprogramm (Software) zur Verfügung steht, überwachungsrelevante, auf den einzelnen Mitarbeiter beziehbare Daten wahrnehmbar zu machen, ist nicht dargelegt.

Entsprechendes gilt für die von der MAV behauptete Zugriffsmöglichkeit auf den externen Server beim Deutschen Caritasverband. Auch dazu ist nicht weiter klargelegt, ob überhaupt und für welche individualisierbaren, überwachungsrelevanten Daten von Mitarbeitern die Wahrnehmung ermöglicht sein könnte.

Was die angeblich durch die Umstellung im Onlineberatungssystem entstandene Überwachungsmöglichkeit angeht, so ist darauf hinzuweisen, dass - nach dem unwidersprochen gebliebenen – Vorbringen des Antragsgegners bisher schon im System festgehalten war, welcher fiktive Namen einem Berater zugeordnet ist. So denn überhaupt eine überwachende Zugriffsmöglichkeit besteht, so ändert sich durch Verwendung von Realnamen nichts wesentliches, denn die Überwachungsmöglichkeit war ja letztlich auch schon vorher gegeben.

- b. § 33 Abs. 1 Nr. 13 MAVO Trier (Anhörung und Mitberatung bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden)

Dieses Beteiligungsrecht betrifft die Art und Weise des Einsatzes der menschlichen Arbeitskraft zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben, mithin also den Bearbeitungsweg und Arbeitsmittel. Hieran ändert sich durch die Umstellung auf Realnamen nichts. Nach wie vor haben die Mitarbeiter und dies auch in der Onlineberatung grundsätzlich in der gleichen Art und Weise Beratungen von Klienten zu erbringen. Die bloße Weiterentwicklung von bereits angewendeten Arbeitsmethoden macht ohnehin keine grundlegende Änderung von Arbeitsmethoden aus.

4. Jedenfalls fehlt es am Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

a. Insoweit ist maßgebend zu beachten:

Selbst wenn eine Missachtung des auf Zustimmung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vorläge und dementsprechend eine Verhinderung oder Beseitigung des durch ein einseitiges Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage, in Frage stünde, so gibt das allein regelmäßig noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte haben ihren Zweck und ihre innerliche Rechtfertigung darin, dass die MAV zum Schutz der Dienstnehmer durch Ausübung der je fraglichen Beteiligungsrechte tätig wird. Damit kommt es entscheidend darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz durch eine einstweilige Verfügung unwiederbringlich konkret vereitelt wird

b. Dies ist vorliegend nicht anzunehmen:

(1) Selbst wenn unterstellt wird, die Voraussetzungen für das Greifen des Beteiligungsrechts nach § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Trier seien gegeben, so bestand diese Lage seit Einführung und Beginn der Anwendung des Onlineberatungssystems, denn die Umstellung nunmehr auf Verwendung von Realnamen hat hieran nichts Wesentliches verändert (s. o.).

Gleichwohl hat die MAV diese bisher schon bestehende – hier unterstellte – beteiligungsrechtliche Lage hingenommen und nichts unternommen. Damit ist die Eilbedürftigkeit, nunmehr den Schutz des Beteiligungsrechts durch eine einstweilige Verfügung erreichen zu müssen, widerlegt. Sollte die beteiligungsrechtliche Lage der MAV nicht bewusst gewesen sein, so kommt zum Tragen, dass der Dienstgeber die ihm – angeblich und hier unterstellten – Zugriffsmöglichkeiten auf individualisierbare, überwachungsrelevante Daten von Mitarbeitern bisher offensichtlich nicht realisiert und genutzt hat. Weshalb er nunmehr, ab und mit der Umstellung auf Realnamen der Mitarbeiter, sich anders verhalten sollte, ist nicht zu sehen und wird auch von der MAV nicht näher dargelegt. Es bedarf daher nicht des vorläufigen Rechtsschutzes, was den Schutz der Mitarbeiter vor einer technischen Überwachung angeht.

- (2) Zudem – und auch dies steht der Notwendigkeit eines sofortigen vorläufigen Rechtsschutzes entgegen – hat der Antragsgegner auf eine verbindliche Umstellung auf Realnamen ab 01.01.2010 verzichtet und hierfür den 01.04.2010 ins Auge gefasst. Dies wird, wie der Antragsgegner in seinem Schriftsatz vom 21.01.2010 ausgeführt hat, den Mitarbeitern in einem Informationsblatt mitgeteilt. Aus diesem (in einem Auszug vorgelegten) Text ergibt sich auch, dass den Mitarbeitern eingeräumt wird, bis zum 01.04.2010 „in fachlicher Eigenverantwortung“ zwischen der Verwendung von Realnamen oder fiktiven Namen zu wählen. Dafür, dass der Antragsgegner nicht so, wie ausgeführt, vorgehen und sich verhalten wird, sprechen keine Anhaltspunkte. Im Übrigen hat sich die MAV zu dem o. g. Schriftsatz auch nicht geäußert.
5. Letztendlich ist darauf hinzuweisen, dass über die von der MAV beanspruchten Beteiligungsrechte ein Schutz vor unkontrollierbaren Zugriffen auf schriftlich erbrachte Arbeitsleistungen der Mitarbeiter durch Dritte, wie etwa Klienten, nicht zu erreichen ist. Die Beteiligungsrechte bestehen im Verhältnis zum Dienstgeber; § 40 Abs. 1 Nr. 9 MAVO Trier soll Schutz vor technischer Überwachung durch den Dienstgeber ermöglichen. Gegenüber Dritten wirkt diese Vorschrift nicht.
6. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich jedenfalls, dass die weitere Verfolgung ihrer – so sie denn überhaupt bestehen – Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird auch keine wesentlichen Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.
7. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 24/09 Tr -ewVfg-

14.12.2009

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung

- Antragstellerin -

2. Bistum

- Antragsgegner -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter H. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 14.12.2009 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Anberaumung eines Dienstgesprächs für die Verwaltungsfachkräfte der Lb. am 15.12.2009 durch die Antragsgegnerin.

Mit Schreiben vom 16.10.2009 an die Antragstellerin leitete die Antragsgegnerin das Beteiligungsverfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier zur Durchführung einer SAP-Schulung ein. Es entspann sich zwischen Antragstellerin und Antragsgegnerin in der Folge ein Schriftwechsel, welcher zum einen von dem Bedürfnis der Antragstellerin nach weitergehenden Informationen zur geplanten Veranstaltung, zum anderen von einem unterschiedlichen Rechtsverständnis der Verfahrensbeteiligten hinsichtlich der in Frage kommenden Mitwirkungsrechte der Antragstellerin geprägt war. So hielt die Antragstellerin neben den unstreitigen Rechten aus § 33 Abs. 1 Nr. 4 und 5 MAVO ein Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO für gegeben, während die Antragsgegnerin die Anwendbarkeit dieser Vorschrift negierte.

Mit Schreiben vom 16.11.2009 lud die Antragsgegnerin die Verwaltungsfachkräfte für den 15.12.2009 zu einem Dienstgespräch ein, ohne die Antragstellerin vorher beteiligt zu haben. Auf der Tagesordnung finden sich folgende Punkte: „Allgemeine Hinweise zu Verwaltungsarbeit; Überarbeitung Leitfaden der Verwaltungsangestellten; Einführung: SAP-Rückblick; Fakturierung von Rechnungen mit SAP“. Die Antragstellerin vertrat mit Schreiben vom 4.12.2009 die Auffassung, es handele sich insoweit um eine Schulungsveranstaltung gleichen Inhalts wie für jene, für welche am 16.10.2009 das Beteiligungsverfahren von der Antragsgegnerin eröffnet worden war und lehnte die Durchführung des „Dienstgesprächs“ ab. Mit Brief vom 07.12.2009 teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, dass der Antrag vom 16.10.2009 zurückgezogen werde, da die avisierten Termine sich als hinfällig herausgestellt hätten. Gleichzeitig wurde ein neues Beteiligungsverfahren hinsichtlich der SAP-Schulung eingeleitet.

Mit ihrer Klage begehrt die Antragstellerin die Feststellung, dass die Antragsgegnerin durch die Planung und Einleitung der ersten Schritte zum Vollzug der Veranstaltung am 15.12.2009 ohne Beteiligung der Antragstellerin diese in ihren Rechten aus den §§ 33 Abs. 1 Nr. 5, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 MAVO verletzt habe. Sie hält die Veranstaltung für identisch mit der ursprünglich in dem Schreiben vom 16.10.2009 geplanten Schulung. Dies ergebe sich aus dem Titel derselben, weiter würden die Arbeitnehmer wie auch schon bei den ursprünglich geplanten Schulungsveranstaltungen aufgefordert, ihre SAP-Zugangsdaten sowie die Schulungsunterlagen aus dem Bereich Fakturierung mitzubringen. Damit sei aber eine Verletzung der Rechte der Antragstellerin gegeben. So sei keine Benachrichtigung entsprechend § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO Trier erfolgt, auch wäre § 40 Abs. 1 Nr. 3 MAVO Trier zu beachten gewesen. Ferner liege eine nach §§ 40 Abs. 1 Nr. 1, 37 MAVO Trier dienstlich veranlasste und damit beteiligungspflichtige Veränderung der täglichen Arbeitszeit einzelner Mitarbeiter vor.

Den Erlass einer einstweiligen Verfügung begründet die Antragstellerin damit, dass die Veranstaltung am 15.12.2009 ohne ihre vorherige Beteiligung durchgeführt werden soll. Die Durchführung der Veranstaltung schaffe vollendete Tatsachen, welche die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Antragstellerin vereitelten.

Die Antragstellerin beantragt,

1. durch einstweilige Verfügung dem Beklagten zu untersagen, die Veranstaltung für Verwaltungsfachkräfte am 15.12.2009 durchzuführen, ohne zuvor die Beteiligungsverfahren mit der Klägerin gem. den §§ 33 Abs. 1 Nr. 5, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 MAVO durchgeführt zu haben.
2. in der Hauptsache festzustellen, dass der Beklagte durch die Planung und Einleitung der ersten Schritte zum Vollzug der Veranstaltung am 15.12.2009 ohne Beteiligung der Klägerin diese in ihren Rechten aus den §§ 33 Abs. 1 Nr. 5, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 MAVO verletzt hat.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Sie steht auf dem Standpunkt, das für den 15.12.2009 geplante Dienstgespräch sei keine Schulungsmaßnahme. Es habe den Zweck, die Mitarbeiter zu informieren und der Antragsgegnerin deren Erfahrungen und Einschätzungen zu vermitteln. Insofern gehe es um die Vorbereitung der für den März 2010 geplanten Schulungsveranstaltung. Letztere machte überdies keinen Sinn, erfolgte die Schulung schon am 15.12.2009. Ein Beteiligungsverfahren nach § 33 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 MAVO Trier komme damit nicht in Betracht. Zudem sei das Dienstgespräch keine Veranstaltung nach § 40 Abs. 1 Nr. 3 MAVO, auch sei § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier nicht tangiert, da es zu keinen Arbeitszeitveränderungen komme.

Im Übrigen wird auf die Antragschrift der MAV vom 9.12.2009 nebst beigefügten Unterlagen, bei Gericht eingegangen am 9.12.2009, sowie den Erwidernngsschriftsatz des Bistums Trier vom 10.12.2009, bei Gericht eingegangen am 11.12.2009, Bezug genommen.

II.

Im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes ist nur über das Begehren der Antragstellerin zu Ziff. 1 zu entscheiden.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich §§ 33 Abs. 1 Nr. 4 und 5, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 MAVO Trier.

Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle für den Erlass einer einstweiligen Verfügung besteht nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Mit ihrem Anliegen kann die Antragstellerin im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen.

a. Dabei kann im Rahmen des vorliegenden summarischen Verfahrens ausdrücklich dahingestellt bleiben, ob und wenn ja welche mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte der Antragstellerin in Bezug auf die in Aussicht genommenen Maßnahmen der Antragsgegnerin bestehen.

b. Weiter kann unentschieden bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen Unterlassungsverfügungen gegen Organisationsmaßnahmen des Dienstgebers überhaupt möglich sind.

c. Der Antrag auf einstweilige Verfügung kann keinen Erfolg haben. Es fehlt jedenfalls am Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung. Die Rechte der MAV werden weder unwiederbringlich oder unumkehrbar vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

Insoweit ist maßgebend zu beachten: Selbst wenn eine Missachtung des auf Zustimmung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vorläge und dementsprechend eine Verhinderung oder Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage stünde, so gibt dies allein für sich regelmäßig noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV haben ihren Zweck und ihre innerliche Rechtfertigung darin, dass die MAV zum Schutz der Dienstnehmer tätig wird und ihr je gegebenes Beteiligungsrecht ausübt. Damit kommt es entscheidend darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz durch einstweilige Verfügung wesentlich, d. h. schwerwiegend, beeinträchtigt oder unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Das ist hier nicht zu sehen. Auszugehen ist davon, dass die Antragsgegnerin berechtigt ist, zu einem Dienstgespräch einzuladen, wobei sie die Teilnahme den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstredend frei stellen kann. Die Antragsgegnerin hat in ihrer Einlassung erklärt, dass die Informationsveranstaltung den Mitarbeitern

die Gelegenheit geben solle, sich zu der vorgesehenen Maßnahme zu äußern, damit ihre Vorstellungen in die weiteren Überlegungen des Dienstgebers einbezogen werden könnten. Ausdrücklich wird weiter ausgeführt, dass Einzelheiten der Umsetzung der geplanten Organisationsmaßnahme sich erst aus der Informationsveranstaltung ergeben könnten. Dies macht deutlich, dass die Planungen der Dienstgeberin noch nicht abgeschlossen sind. Damit korrespondierend weist die Antragsgegnerin selbst ausdrücklich darauf hin, dass die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach Abschluss der entsprechenden Überlegungen berücksichtigt würden. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Antragsgegnerin ihren diesbezüglichen Pflichten nicht nachkommen wird. In der Terminierung der Informationsveranstaltung ist also entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin gerade nicht die konkrete Umsetzung der Maßnahme zu sehen.

Selbst wenn man also Anhörungs- und Mitwirkungsrechte der Antragstellerin nach § 33 Abs. 1 Nr. 4, 5 MAVO Trier unterstellt, so steht doch die Gefahr der Schaffung unwiderruflicher Tatsachen und dadurch der unwiderruflichen Verletzung der Antragstellerin in ihren mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechten nicht zu befürchten. Dies gilt – den Vortrag der Antragstellerin in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigten als zutreffend unterstellt – angesichts der geringfügigen Veränderung der Arbeitszeit auch bezüglich § 40 Abs. 1 Nr. 1, 3 MAVO Trier.

d. Allerdings trifft zu, dass die Antragsgegnerin Beteiligungsrechte der Antragstellerin nach §§ 33 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 5, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 MAVO Trier hinsichtlich der Veranstaltung am 15.12.2009 für nicht gegeben hält. Hierüber ist indes im Hauptsacheverfahren zu entscheiden.

4. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung war daher aus den genannten Gründen zurückzuweisen.

5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 19/09 Lb -ewVfg-**

21.08.2009

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV des St. V.-Hauses,

Antragstellerin,

2. S. C. gGmbH,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 21.08.2009 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten im Hauptsacheverfahren – KAG Mainz M 20/09 Lb – um die von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) geltend gemachte fehlende Beteiligung – Einholung der Zustimmung – zur Versetzung der Mitarbeiterin W. von der Außenstelle des beteiligten Dienstgebers in BS. (PTA BS.) nach dem Standort K. bzw. N.. Hierfür wird auf das Schreiben des Dienstgebers vom 15.04.2009 verwiesen.

Neben dem im Hauptsacheverfahren gestellten Feststellungsantrag betreffend Verstoß gegen § 35 Abs.1 Nr.5 MAVO Limburg wegen der Versetzung ohne Zustimmung der MAV beantragt diese den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Hierzu bringt die MAV vor, es bestehe die Gefahr, dass durch eine personelle Neu- besetzung der von Frau W. bisher inne gehaltenen Stelle ihre Rechte auf Beteiligung in einem Zustimmungsverfahren obsolet würden.

Die MAV beantragt eine einstweilige Verfügung dahin,

dass der Beklagten aufgegeben wird, keine personellen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der Frau W. an ihrem bisherigen Arbeitsplatz unmöglich machen.

Im Übrigen wird auf die Klageschrift der MAV vom 19.08.2009 verwiesen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 35, 33 MAVO Limburg.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Anliegen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt – unabhängig von Bedenken schon hinsichtlich des Vorliegens eines Verfügungsanspruchs – jedenfalls am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung.
 - a. Es ist schon nicht die Dringlichkeit – als Aspekt der vorauszusetzenden Erforderlichkeit – einer einstweiligen Verfügung zu erkennen. Das die Versetzung der Mitarbeiterin W. anordnende Schreiben datiert vom 15.04.2009. Also bereits ab Ende April 2009 bestand die Lage, die die MAV nunmehr, nahezu vier Monate später, aufgreift, um sie mit der beantragten einstweiligen Verfügung zu bewältigen. Dass diese Lage sich erst jetzt zu der Gefahr verdichtete, auf die die MAV zur Begründung ihres Antrags abhebt, ist nicht dargetan oder sonst ersichtlich.
 - b. Es ist auch nicht zu sehen, dass diese Gefahr tatsächlich besteht und/oder in naher Zukunft sich ergeben wird. Hierzu hat die MAV nichts weiter vorgetragen oder gar glaubhaft gemacht. Eine einstweilige Verfügung kann nicht dazu benutzt werden, bloß vorstellbaren (angeblichen) Gefährdungslagen ohne konkrete Anhaltspunkte für deren tatsächlichen Eintritt zu begegnen.
 - c. Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung, deren Ausübung dem Schutz des betroffenen Mitarbeiters dienen soll, bei der fraglichen Versetzung werden, auch wenn der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin W. neu besetzt werden sollte, wie die MAV befürchtet, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen

Verfügung, um wesentliche Nachteile (hier insbesondere für die Mitarbeiterin W.) abzuwenden. Auch wenn der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin W. neu besetzt sein oder werden sollte, kann das erforderliche Beteiligungsverfahren nachgeholt oder im Falle einer erneuten Versetzungsanordnung vor deren Umsetzung durchgeführt werden. Mit der beteiligungsrechtlichen Position der MAV hat die befürchtete Neubesetzung an sich nichts zu tun; jene wird von dieser nicht berührt.

Ansonsten gilt: Auch wenn durch eine Neubesetzung des bisherigen Arbeitsplatzes der Mitarbeiterin W. ein Faktum geschaffen wird, so folgt daraus nicht, dass dadurch eine unumkehrbare, für die Mitarbeiterin W. nachteilige Situation entstehen würde. Selbst bei einer auf Dauer – und nicht nur vorläufig, bis zur Klärung der die Mitarbeiterin W. und ihre Versetzung betreffenden Rechtslage – angelegten Neubesetzung könnte diese wieder beendet werden. Auch sonst kommt es ja häufig genug, aus welchen Gründen auch immer, zum Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen.

Jedenfalls gilt: Wenn sich ein Dienstgeber durch sein eigenes Verhalten (wie etwa Missachtung von Beteiligungsrechten) selbst in die Lage gebracht hat, als Folge entsprechenden Vorgehens einer Mitarbeitervertretung eine personelle Maßnahme (hier: die Versetzung der Mitarbeiterin W.) rückgängig zu machen (und die Mitarbeiterin W. wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz einzusetzen), so hat er dies, wie auch immer, zu bewältigen – sei es, dass er es bei einer Doppelbesetzung bewenden lässt, sei es, dass er die Neubesetzung beendet.

- d. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich ohne weiteres, dass die weitere Verfolgung der Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird noch wesentliche Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.

4. Gegen diese Entscheidung ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 12/09 Tr -ewVfg-

10.06.2009

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV F.Stift

- Klägerin und Antragstellerin -

2. CTG T.

- Beklagte und Antragsgegnerin -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter H. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 10.06.2009 beschlossen:

Der Antrag der MAV wird im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Neufestlegung der Arbeitszeiten für mehrere in der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ im F.Stift tätige Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung durch den Dienstgeber.

Eine genaue Festlegung der Arbeitszeiten der betroffenen Dienstnehmer durch den Dienstgeber existierte bis zu diesem Zeitpunkt nicht. Dem Vortrag der Antragstellerin sowie dem vorgerichtlichen Schriftverkehr zufolge waren die Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter bislang nicht eindeutig festgelegt. Innerhalb einer bestimmten Zeitspanne konnten die Arbeitnehmer die Erbringung ihrer Arbeitsleistung zeitlich in Eigenverantwortung gestalten.

Im Januar 2009 erfuhr die MAV, dass die genannte Personengruppe – außerhalb der bislang üblichen Arbeitszeiten – am Montag, Dienstag und Donnerstag jeweils von 19.00 bis 20.00 Uhr zu arbeiten hatte. Die MAV machte in der Folge gegenüber dem Dienstgeber ihr Mitbestimmungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier geltend. Meinungsverschiedenheiten über die Beteiligungsrechte der MAV mit dem Dienstgeber in entsprechenden Fällen bestanden seit längerer Zeit, wie sich aus einem Schreiben des Vorsitzenden der MAV vom 26.11.2008 an den kaufmännischen Direktor des F.Stifts ergibt.

Mit Schreiben vom 16.03.2009 erklärte der kaufmännische Direktor in Anlehnung an ein Schreiben des zuständigen ärztlichen Direktors vom 12.03.2009, dass eine Festlegung von Arbeitszeiten im therapeutischen Bereich bislang nicht gegeben sei. Demgemäß könne nicht die Rede davon sein, dass die Tätigkeit in der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ außerhalb der Arbeitszeiten erfolge. Die Veranstaltungen würden deshalb fortgeführt.

Mit ihrer Klage möchte die Antragstellerin ihr Beteiligungsrecht bei der Neufestlegung der Arbeitszeiten für die betroffenen Psychologinnen und Psychologen durchsetzen.

Die Antragstellerin beantragt,

1. festzustellen, dass der Dienstgeber gegen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. 37 MAVO Trier verstößt bzw. verstoßen hat, indem er die Arbeitszeiten der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung festgesetzt bzw. verändert hat.
2. es dem Dienstgeber zu untersagen, die von dem ärztlichen Direktor Prof. Dr. R. im Januar 2009 angeordneten und zum 12.01.2009 veränderten Arbeitszeiten anzuwenden.

Die Antragstellerin will ihre Anträge nicht nur als im ordentlichen Verfahren als gestellt angesehen wissen, sondern beehrt darüber die Entscheidung über diese Anträge im einstweiligen Verfügungsverfahren entsprechend § 52 KAGO.

Im Übrigen wird auf die Antragschrift der MAV vom 26.05.2009, bei Gericht eingegangen am 02.06.2009, sowie die beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier.

Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle für den Erlass einer einstweiligen Verfügung besteht nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Der zu Ziffer 1 gestellte Antrag ist ein Feststellungsantrag. Nur feststellende Verfügungen wären weder vollstreckbar noch geeignet, das Rechtsverhältnis auf andere Weise verlässlich zu regeln. Denn es stünde im Belieben des Antragsgegners, ob er den gerichtlichen Ausspruch beachtete.

Deshalb kann nach ganz h. M. eine bloße Feststellung nicht Gegenstand einer einstweiligen Verfügung – auch nicht einer Verfügungsverfügung – sein (KG WRP 1996, 556; LAG Rheinland-Pfalz, BB 1997, 1643; LAG Düsseldorf NZA-RR 1996, 12; Berger, ZZP 110 (1997), 287, 292 ff.).

Ein Sonderfall, der ausnahmsweise eine andere Beurteilung rechtfertigte (vgl. LAG Berlin, NZA 2001, 53), liegt hier nicht vor.

4. Was den Antrag zu Ziffer 2 betrifft, gilt folgendes:

a) Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, auf welcher Rechtsgrundlage die bisherige Festlegung der Arbeitszeit beim Dienstgeber beruhte. Jedenfalls war die Arbeitszeit der betreffenden Mitarbeiter in der Therapiegruppe vor der entsprechenden neuen Festlegung durch den Dienstgeber in irgendeiner Form auf bestimmte Tage und Zeiten bestimmt. Die in der vorgerichtlichen Korrespondenz geäußerte Rechtsauffassung des Dienstgebers (Schreiben des kaufmännischen Direktors K. vom 16.03.2009), mangels Festlegung der Arbeitszeiten komme kein Beteiligungsrecht der MAV in Betracht, ist vor diesem Hintergrund unzutreffend.

Damit stellt die Anordnung des Dienstgebers, an bestimmten Wochentagen künftig zu einer Zeit die Arbeitsleistung zu erbringen, welche vorher nicht als Arbeitszeit galt, eine Änderung der täglichen Arbeitszeit im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier dar. Es hätte die Zustimmung der MAV eingeholt werden müssen, gegebenenfalls wäre ein Einigungsstellenverfahren zu betreiben gewesen.

b) Der Antrag auf einstweilige Verfügung kann dennoch keinen Erfolg haben. Es fehlt am Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung. Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei der Arbeitszeitänderung werden, auch wenn diese schon umgesetzt worden ist, weder

unwiederbringlich oder unumkehrbar vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

Insoweit ist maßgebend zu beachten: Selbst wenn eine Missachtung des auf Zustimmung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vorliegt und dementsprechend eine Verhinderung oder Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage steht, so gibt dies allein für sich regelmäßig noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV haben ihren Zweck und ihre innerliche Rechtfertigung darin, dass die MAV zum Schutz der Dienstnehmer tätig wird und ihr je gegebenes Beteiligungsrecht ausübt. Damit kommt es entscheidend darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz durch einstweilige Verfügung wesentlich, d. h. schwerwiegend, beeinträchtigt oder unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Das ist hier nicht zu sehen, zumal die unmittelbar betroffenen Mitarbeiter ganz offensichtlich mit der Änderung der Arbeitszeit einverstanden sind.

5. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung war daher aus den genannten Gründen insgesamt zurückzuweisen.
6. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Antragsgegnerin kommt nicht in Betracht, da sie durch die Entscheidung nicht beschwert ist.

Im Übrigen lag entgegen der Ankündigung des Prozessbevollmächtigten der Antragsgegnerin am 10.06. um 11.30 Uhr noch kein Schriftsatz vor. Die Antragsgegnerin hatte hinreichend Zeit zur Stellungnahme. Ein längeres Zuwarten in Bezug auf eine Entscheidung ist aber im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens nicht tunlich.

7. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 29.01.2009

Aktenzeichen: KAG Mainz M 29/08 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. DIAG

- Klägerin -,

2. Bistum

- Beklagter -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 29.01.2009 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und T. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der Klägerin sind vom beklagten Bistum zu tragen.

Für die Klägerin wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten um die von der klagenden diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DIAG) verlangte Finanzierung einer eigenen Homepage im Internet der Mitarbeitervertretungsgremien im Bistum. Hierzu ist das beklagte Bistum nicht bereit.

Die Klägerin bringt vor, Informationen und Erfahrungen sollten den beteiligten Mitarbeitervertretungen zur Verfügung gestellt werden. Es werde nicht der Anspruch erhoben auf „Präsentation in der Öffentlichkeit“, sondern darauf, mit den aktuellen Mitteln an einer zeitgemäßen Kommunikation teilnehmen zu können. Ein Auftritt lediglich im Intranet, der bistumsinternen Kommunikationsplattform, sei nicht ausreichend. Die Nutzung des Intranets stehe nicht allen Mitarbeitern der kirchlichen Einrichtungen und der Caritasverbände im Bistum zur Verfügung. Zudem erlaube dessen Nutzung Kontrollen des Zugriffs und Behinderungen beim Zugang. Deshalb gehörten die Kosten der Gestaltung einer Homepage im Internet zu den Kosten, die vom Bistum zu tragen seien.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, den Mitarbeitervertretungsgremien im Bistum die Mittel zur Verfügung zu stellen, um eine Homepage im Internet zu errichten.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, das Bistum habe nach § 25 Abs. 5 MAVO Limburg nur diejenigen Kosten zu tragen, die im Rahmen der der DIAG durch § 25 Abs. 2 MAVO Limburg zugewiesenen Aufgaben anfielen. Dazu müsse ihr eine ungehinderte Kommunikation, auch durch moderne netzgebundene Kommunikationsmöglichkeiten mit den beteiligten Mitarbeitervertretungen und den Mitarbeitern im Bistum eröffnet werden. Dies geschehe dadurch, dass der DIAG wie auch anderen MAV-Gremien das Mitarbeiterportal des Bistums in dessen Intranet, das nur Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen zugänglich sei und dem internen Informationsaustausch diene, zur Verfügung

gestellt werde. Dort könnten sie ihren Auftritt gestalten und selbst verantwortete Inhalte einstellen. Das Mitarbeiterportal sei von jedem und nicht nur dienstlichen Internetzugängen aus zugänglich. Es stehe allen Mitarbeitern katholischer Einrichtungen, die in der DIAG nach § 35 Abs. 3 MAVO Limburg repräsentiert werden, zur Verfügung.

Ein weitergehender Anspruch auf Erreichbarkeit einer allgemeinen Öffentlichkeit bestehe nicht. Die DIAG habe nach § 25 MAVO Limburg kein Recht auf Darstellung ihrer Tätigkeit in einem für die Öffentlichkeit bestimmten Internetauftritt.

Auch für den Austausch und die Kommunikation mit anderen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften bedürfe es nicht eines Internetauftritts. Die ins Mitarbeiterportal eingestellten Inhalte könnten gezielt an andere Diözesane Arbeitsgemeinschaften auch anderweitig übermittelt werden.

Schließlich würden Zugriffe auf das Mitarbeiterportal auch nicht verweigert oder irgendwie erfasst. Es werde auch keine Kontrolle der Inhalte angestrebt, die die DIAG im Mitarbeiterportal einstellen könnte.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf die eingereichten Schriftsätze und Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg.

A.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Rechtsstreit um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) – hier: der MAVO Limburg. Sie betrifft eine von der klagenden DIAG geltend gemachte Rechtsposition gem. §§ 17 Abs. 1, 25 Abs. 5 MAVO Limburg hinsichtlich der Tragung von Kosten.

2. Das Beteiligungsrecht der DIAG besteht gem. § 8 Abs. 2c KAGO.

B.

1. Für die erhobene Feststellungsklage ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse anzuerkennen. Da die Klägerin nicht weiß, in welchem Umfang Kosten für die Errichtung einer Homepage anfallen werden, kann sie nicht die Mittel beziffern, die die Beklagte zur Verfügung stellen soll. Es ist ihr deshalb zuzubilligen, die Verpflichtung zur Verfügungstellung von Mitteln vorab und dem Grunde nach durch entsprechende Feststellung klären zu lassen.
2. Die Klage ist jedoch teilweise, nämlich insoweit unzulässig, als die Klägerin (auch) für (andere) Mitarbeitervertretungsgremien die Feststellung, Mittel zur Verfügung zu stellen, beantragt. Hierzu müsste die Klägerin geltend machen, dass sie auch insoweit in eigenen Rechten verletzt ist (§ 10 KAGO). Die Klägerin trägt hierzu nichts weiter vor. Sie macht auch nicht etwa geltend, sie sei aus eigenem Recht befugt, für (andere) Mitarbeitervertretungsgremien deren Rechte und Rechtspositionen – in einer Art Prozessstandschaft – verfolgen zu können.

C.

Soweit die Klage zulässig ist – nämlich hinsichtlich der umstrittenen Verpflichtung gegenüber der klagenden DIAG selbst -, ist sie nicht begründet.

- a. Gem. § 25 Abs. 5 MAVO Limburg hat das Bistum die zur Wahrnehmung der Aufgaben der DIAG notwendigen Kosten zu tragen. Die der DIAG in § 25 Abs. 2 MAVO Limburg zugewiesenen Aufgaben bedingen nicht, dass die DIAG eine eigene Homepage im Internet einrichten können müsste und das Bistum die dabei anfallenden Kosten trägt bzw. die Mittel hierfür zur Verfügung zu stellen hätte.
- b. Es stehen nämlich der DIAG andere Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Insbesondere das Mitarbeiterportal im Intranet, der bistumsinternen Kommunikationsplattform,

bietet eine ausreichende Möglichkeit für gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen und Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts (§ 25 Abs. 1, Ziff. 1, 2 MAVO Limburg). Das gilt auch für sonstige Aufgabenstellungen der DIAG, soweit diese Kommunikation mit anderen erforderlich machen, bis hin zum Informations- und Erfahrungsaustausch auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (§ 25 Abs. 6 MAVO Limburg). Das Bistum hat hierzu durchaus praktikable Möglichkeiten vorgeschlagen.

- c. Dagegen würde mit einem Auftritt im Internet der der DIAG durch den kirchlichen Gesetzgeber zugewiesene Rahmen verlassen, weil über das allen zugängliche Internet die allgemeine Öffentlichkeit erreicht wird und diese derart an der Kommunikation teilnehmen könnte. Die im kirchlichen Recht vorgesehenen Mitarbeitervertretungen sind jedoch als betriebsinterne Organe verfasst. Die DIAG stellt das interne Forum dar, in dem die einrichtungsübergreifende Meinungsbildung der Mitarbeitervertretungen des Bistums zu mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragestellungen stattfindet (so KAGH, Urteil vom 03.08.2007 – M 04/07 -).
- d. Ist die Einrichtung einer frei zugänglichen Webseite/Homepage im Internet deshalb nicht zulässig (so auch für Betriebsräte: Arbeitsgericht Paderborn, Beschluss vom 29.01.1989, DB 98, 687; Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.07.2004, AR-Blattei ES 530.8 Nr. 49, - hierzu Anmerkung Wolmerath, Juris PR – ArbR 30/2005 Anm. 6), so rechtfertigen auch die Bedenken der DIAG gegen eine Nutzung des Intranet und des dortigen Mitarbeiterportals, worauf ja das Bistum die DIAG verweist, keine andere Sicht. Soweit die Bedenken einen realen Hintergrund haben, so können diese durch Verhandlungen mit dem Bistum bewältigt werden. Aus dem Vorbringen des Bistums ist zu entnehmen, dass eigene unzensurierte Seiten im bistumsinternen Intranet für die Tätigkeit der DIAG und ihre Aufgabenerfüllung als erforderlich anerkannt werden (vgl. auch Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 03.09.2003, NZA 04, 278, 280). Evident ist auch die Bereitschaft, berechtigten Anliegen der DIAG

hinsichtlich allgemeinen, freien und nicht weiter kontrollierten Zugangs zum Intranet wie auch Eigenständigkeit und Unzensuriertheit von der DIAG ins Intranet eingestellter Inhalte Rechnung zu tragen. Notfalls wären verbleibende Differenzen – aber eben bezogen auf Nutzung des Intranets – im Klageweg zu klären.

D.

1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. §§ 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich), § 25 Abs. 5 Satz 1 MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der DIAG im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint notwendig.
2. Die Zulassung der Revision erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2c KAGO). Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

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

Innerhalb von zwei 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.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/08 Mz

29.01.2009

B E S C H L U S S

In dem Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde mit den Beteiligten

1. MAV

Beklagte und Beschwerdeführerin,

2. CV

Kläger und Beschwerdegegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 29.01.2009 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter G. und Dr. S. als Beisitzer beschlossen:

Der Beschwerde der beklagten Mitarbeitervertretung wegen Nichtzulassung der Revision im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 14.08.2008 wird nicht abgeholfen. Die Beschwerde wird dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof vorgelegt.

Gründe

I.

Mit am 13.10.2008 beim Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) eingegangenen Schriftsatz hat die beklagte Mitarbeitervertretung (MAV) Beschwerde gem. § 48 KAGO gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil vom 14.8.2008 eingelegt, das ihr am 16.09.2008 zugestellt worden war. – In diesem Urteil hat das KAG dem klägerischen Antrag auf Zustimmungsersetzung zu einer Rückgruppierung entsprochen; die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) hat es nicht zugelassen. – Mit Schriftsatz vom 17.11.2008, beim KAG am Montag, dem 17.11.2008 eingegangen, hat die beklagte MAV ihre Beschwerde begründet. Sie macht geltend, die Revision hätte wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen werden müssen.

Der Kläger bittet um Zurückweisung der Beschwerde. Mit Schriftsatz vom 22.01.2009 nimmt er zur Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Stellung. Auf die Schriftsätze der beklagten MAV vom 17.11.2008 und der Klägerin vom 21.01.2009 wird Bezug genommen.

II.

1. a. Mit der Nichtzulassungsbeschwerde, die gem. § 48 Abs. 1 KAGO bei in einem Urteil des KAG nicht zugelassener Revision eingelegt werden kann, ist zunächst das KAG befasst, das das Urteil erlassen hat, gegen welches Revision eingelegt werden soll (§ 48 Abs. 2 KAGO). Dieses Gericht hat, wie sich aus § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO ergibt, zu entscheiden, ob es der Beschwerde abhilft, d. h. die Revision – doch noch und nachträglich – zulässt, wobei die KAGO zu diesem Verfahrensabschnitt keine näheren Regelungen enthält.

- b. Mit Blick auf zivilprozessuale Grundsätze und vergleichbare Verfahrensbestimmungen nach der ZPO und dem ArbGG erscheint für den hier in Frage stehenden Verfahrensabschnitt angebracht:
- Die erforderliche Abhilfeentscheidung erfolgt durch Beschluss und ohne mündliche Verhandlung. Denn mündliche Verhandlung ist für Urteile vorgesehen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 KAGO). Vorliegend ist bereits ein instanzbeendendes Urteil auf Grund mündlicher Verhandlung ergangen.
 - Zu entscheiden ist unter Beiziehung von ehrenamtlichen Richtern, da das die Nichtzulassung der Revision enthaltende Urteil unter Beteiligung von ehrenamtlichen Richtern ergangen ist (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 78 ArbGG Rz 9).
 - Dabei ist es nicht erforderlich, dass die ehrenamtlichen Richter herangezogen werden, die am Urteil beteiligt waren. Die Nichtzulassungsbeschwerde mit der von ihr veranlassten Abhilfeentscheidung führt nicht zu einer Fortsetzung oder Wiedereröffnung der ursprünglichen mündlichen Verhandlung, auf Grund derer das Urteil ergangen ist. Es ist ausreichend, wenn die ehrenamtlichen Richter als Beisitzer an der Abhilfeentscheidung mitwirken, die am Entscheidungstag nach der Beisitzerliste heranzuziehen sind (vgl. Germelmann/Matthes u. a., Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 78a Rz. 23, § 78 Rz 28; Erfurter Kommentar a. a. O.). Zudem steht ja auch nicht eine Urteilsergänzung i. S. der § 64 Abs. 3 a bzw. § 72 Abs. 1 Satz 2 i. V. mit § 64 Abs. 3 a ArbGG in Frage.
2. In der Sache, was Abhilfe bezüglich Nichtzulassung der Revision angeht, hat die rechtzeitig eingelegte und begründete Beschwerde (§ 48 Abs. 1, 2 KAGO; § 222 Abs. 1, 2 ZPO; §§ 187, 188 BGB) keinen Erfolg. Im Wege der Abhilfe ist die Revision nicht zuzulassen. Die Voraussetzung dafür, nämlich die, wie von der beklagten MAV geltend gemacht, grundsätzliche Bedeutung der Rechtsache (§ 48 Abs. 2 Satz 3 i. V. mit § 47 Abs. 2 a KAGO) ist nicht anzuerkennen.
- a. Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache ist gegeben, wenn die Entscheidung eines Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürf-

tigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt sind. Eine Rechtsfrage ist klärungsfähig, wenn sie entscheidungserheblich war, das Urteil also auf der Beantwortung dieser Rechtsfrage beruht. Sie ist klärungsbedürftig, wenn entweder höchstrichterlich noch nicht entschieden ist oder zwar entschieden ist, aber gewichtige Gerichtspunkte gegen diese Entscheidung vorgebracht werden (BAG vom 13.6.2006, NZA 06, 1004 = NJW 06, 3371, m. w. N.). Der Beschwerdeführer muss die durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage benennen und die weiteren Voraussetzungen für ihre grundsätzliche Bedeutung aufzeigen (BAG vom 23.1.2007, NJW 07, 1165; BAG vom 14.4.2005, NJW 05, 1965).

- b. Vorliegend ist der Beschwerdebegründung zu entnehmen, dass die beklagte MAV folgende Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung in dem Urteil aufgeworfen sieht:
- Steht der MAV auf Grund des unterschiedlichen Wortlauts von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz einerseits und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG andererseits ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht zu als einem Betriebsrat auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes?
 - Kann die MAV bei Nichteinhaltung einer Zusage an einen Mitarbeiter betreffend Beibehaltung einer bestimmten Eingruppierung die Zustimmung zur Rückgruppierung dieses Mitarbeiters wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz berechtigt verweigern?
- b. Die Entscheidungserheblichkeit dieser Rechtsfragen ist ohne weiteres anzunehmen wie auch die allgemeine Bedeutung ihrer Klärung für die Rechtsordnung, nämlich das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.
- c. Es fehlt jedoch an der Klärungsbedürftigkeit.

- (1) Selbst wenn insoweit nicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuheben ist, was durchaus bei identischem Wortlaut von Bestimmungen in Mitarbeitervertretungsordnungen und im Betriebsverfassungsgesetz in Betracht zu ziehen wäre, so sind die hier interessierenden Rechtsfragen durch die Rechtsprechung des KAGH bereits entschieden. Gewichtige Gesichtspunkte sind gegen diese Rechtsprechung bisher nicht vorgebracht worden.

- (2) Im Urteil des KAGH vom 03.08.2007 – M 03/07 – heißt es, dass es bei der "Höhergruppierung" und "Rückgruppierung" um die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema geht. Das Mitbestimmungsrecht solle die richtige Einstufung gewährleisten; es gehe um Normenvollzug. Bei dem Mitbestimmungsrecht handele es sich daher um ein Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle. Diese beziehe sich auf die Einordnung in die Vergütungsregelung, die ein Arbeitgeber der Entgeltgewährung zugrunde legt. – Bereits im Urteil des KAGH vom 30.11.2006 – M02/06 –, auf das im Urteil vom 3.8.2007 verwiesen wird, hatte der KAGH die Funktion des Mitbestimmungsrechts bezüglich Gewährleistung der richtigen Einstufung betont und hervorgehoben, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht um ein "Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle" handele. Hierzu verwies der KAGH – "so auch zu dem Mitbestimmungstatbestand in § 99 BetrVG" – auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (- und zitierte BAG-Entscheidungen, auf die sich auch das KAG in der Ausgangsentscheidung, dem Urteil vom 16.02.2006 – KAG Mainz M 13/05 Tr – bezogen hatte).

- (3) Höchststrichterlich entschieden ist also, dass Bezugspunkt für das Mitbestimmungsrecht und Beurteilungsmaßstab für die Richtigkeitskontrolle bezüglich Ein-/Höher- oder Rückgruppierung die anzuwendende Vergütungsregelung i. S. eines kollektiven Entgeltschemas ist. Damit ist geklärt, dass das Zustimmungsverweigerungsrecht – abgesehen vom Fall der Anwendung einer kirchengesetzlich nicht legitimierten Vergütungsre-

gelung (s. KAGH vom 30.11.2006) – nur in diesem Bezugsrahmen besteht, die Zustimmungsverweigerung also allein die (Un-)Richtigkeit der Einordnung in ein Entgeltschema mit seinen Vergütungsgruppen zum Gegenstand haben kann. Folglich kann eine nicht hierauf bezogene Zustimmungsverweigerung nicht berechtigt sein und die Ersetzung der Zustimmung bei einer derart begründeten Zustimmungsverweigerung nicht entgegenstehen.

(4) Daraus ergibt sich, dass

- wegen des Gehaltes des Mitbestimmungstatbestandes Eingruppierung (wie auch Höher- oder Rückgruppierung) – und des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechts nach seinem Sinn und Zweck – der MAV trotz des unterschiedlichen Wortlautes von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht als einem Betriebsrat nicht zusteht,
- im Hinblick auf eine individuelle Zusage betreffend Eingruppierung die MAV im Falle einer beabsichtigten Rückgruppierung nicht zu einer Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier berechtigt ist.

3. Wird, wie hier geschehen, der Nichtzulassungsbeschwerde nicht abgeholfen, so entscheidet der KAGH (§ 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO). Ihm ist deshalb die Beschwerde zur Entscheidung vorzulegen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 14/08 Mz**

29.01.2009

B E S C H L U S S

In dem Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde mit den Beteiligten

1. MAV

Beklagte und Beschwerdeführerin,

2. CV

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 29.01.2009 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter G. und Dr. S. als Beisitzer beschlossen:

Der Beschwerde der beklagten Mitarbeitervertretung wegen Nichtzulassung der Revision im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 14.08.2008 wird nicht abgeholfen. Die Beschwerde wird dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof vorgelegt.

Gründe

I.

Mit am 13.10.2008 beim Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) eingegangenen Schriftsatz hat die beklagte Mitarbeitervertretung (MAV) Beschwerde gem. § 48 KAGO gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil vom 14.08.2008 eingelegt, das ihr am 16.9.2008 zugestellt worden war. In diesem Urteil hat das KAG dem klägerischen Antrag auf Zustimmungsersetzung zu einer Rückgruppierung entsprochen; die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) hat es nicht zugelassen. Mit Schriftsatz vom 17.11.2008, beim KAG am Montag, dem 17.11.2008 eingegangen, hat die beklagte MAV ihre Beschwerde begründet. Sie macht geltend, die Revision hätte wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen werden müssen.

Der Kläger bittet um Zurückweisung der Beschwerde. Mit Schriftsatz vom 22.01.2009 nimmt er zur Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Stellung. Auf die Schriftsätze der beklagten MAV vom 17.11.2008 und der Klägerin vom 21.01.2009 wird Bezug genommen.

II.

1. a. Mit der Nichtzulassungsbeschwerde, die gem. § 48 Abs. 1 KAGO bei in einem Urteil des KAG nicht zugelassener Revision eingelegt werden kann, ist zunächst das KAG befasst, das das Urteil erlassen hat, gegen welches Revision eingelegt werden soll (§ 48 Abs. 2 KAGO). Dieses Gericht hat, wie sich aus § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO ergibt, zu entscheiden, ob es der Beschwerde abhilft, d. h. die Revision – doch noch und nachträglich – zulässt, wobei die KAGO zu diesem Verfahrensabschnitt keine näheren Regelungen enthält.

- b. Mit Blick auf zivilprozessuale Grundsätze und vergleichbare Verfahrensbestimmungen nach der ZPO und dem ArbGG erscheint für den hier in Frage stehenden Verfahrensabschnitt angebracht:
- Die erforderliche Abhilfeentscheidung erfolgt durch Beschluss und ohne mündliche Verhandlung. Denn mündliche Verhandlung ist für Urteile vorgesehen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 KAGO). Vorliegend ist bereits ein instanzbeendendes Urteil auf Grund mündlicher Verhandlung ergangen.
 - Zu entscheiden ist unter Beiziehung von ehrenamtlichen Richtern, da das die Nichtzulassung der Revision enthaltende Urteil unter Beteiligung von ehrenamtlichen Richtern ergangen ist (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 78 ArbGG Rz 9).
 - Dabei ist es nicht erforderlich, dass die ehrenamtlichen Richter herangezogen werden, die am Urteil beteiligt waren. Die Nichtzulassungsbeschwerde mit der von ihr veranlassten Abhilfeentscheidung führt nicht zu einer Fortsetzung oder Wiedereröffnung der ursprünglichen mündlichen Verhandlung, auf Grund derer das Urteil ergangen ist. Es ist ausreichend, wenn die ehrenamtlichen Richter als Beisitzer an der Abhilfeentscheidung mitwirken, die am Entscheidungstag nach der Beisitzerliste heranzuziehen sind (vgl. Germelmann/Matthes u. a., Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 78a Rz. 23, § 78 Rz 28; Erfurter Kommentar a. a. O.). Zudem steht ja auch nicht eine Urteilsergänzung i. S. der § 64 Abs. 3 a bzw. § 72 Abs. 1 Satz 2 i. V. mit § 64 Abs. 3 a ArbGG in Frage.
2. In der Sache, was Abhilfe bezüglich Nichtzulassung der Revision angeht, hat die rechtzeitig eingelegte und begründete Beschwerde (§ 48 Abs. 1, 2 KAGO; § 222 Abs. 1, 2 ZPO; §§ 187, 188 BGB) keinen Erfolg. Im Wege der Abhilfe ist die Revision nicht zuzulassen. Die Voraussetzung dafür, nämlich die, wie von der beklagten MAV geltend gemacht, grundsätzliche Bedeutung der Rechtsache (§ 48 Abs. 2 Satz 3 i. V. mit § 47 Abs. 2 a KAGO) ist nicht anzuerkennen.
- a. Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache ist gegeben, wenn die Entscheidung eines Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürf-

tigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt sind. Eine Rechtsfrage ist klärungsfähig, wenn sie entscheidungserheblich war, das Urteil also auf der Beantwortung dieser Rechtsfrage beruht. Sie ist klärungsbedürftig, wenn entweder höchstrichterlich noch nicht entschieden ist oder zwar entschieden ist, aber gewichtige Gerichtspunkte gegen diese Entscheidung vorgebracht werden (BAG vom 13.06.2006, NZA 06, 1004 = NJW 06, 3371, m. w. N.). Der Beschwerdeführer muss die durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage benennen und die weiteren Voraussetzungen für ihre grundsätzliche Bedeutung aufzeigen (BAG vom 23.01.2007, NJW 07, 1165; BAG vom 14.04.2005, NJW 05, 1965).

- b. Vorliegend ist der Beschwerdebegründung zu entnehmen, dass die beklagte MAV folgende Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung in dem Urteil aufgeworfen sieht:
- Steht der MAV auf Grund des unterschiedlichen Wortlauts von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz einerseits und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG andererseits ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht zu als einem Betriebsrat auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes?
 - Kann die MAV bei Nichteinhaltung einer Zusage an einen Mitarbeiter betreffend Beibehaltung einer bestimmten Eingruppierung die Zustimmung zur Rückgruppierung dieses Mitarbeiters wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz berechtigt verweigern?
- c. Die Entscheidungserheblichkeit dieser Rechtsfragen ist ohne weiteres anzunehmen wie auch die allgemeine Bedeutung ihrer Klärung für die Rechtsordnung, nämlich das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.

d. Es fehlt jedoch an der Klärungsbedürftigkeit.

- (1) Selbst wenn insoweit nicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuheben ist, was durchaus bei identischem Wortlaut von Bestimmungen in Mitarbeitervertretungsordnungen und im Betriebsverfassungsgesetz in Betracht zu ziehen wäre, so sind die hier interessierenden Rechtsfragen durch die Rechtsprechung des KAGH bereits entschieden. Gewichtige Gesichtspunkte sind gegen diese Rechtsprechung bisher nicht vorgebracht worden.
- (2) Im Urteil des KAGH vom 03.08.2007 – M 03/07 – heißt es, dass es bei der "Höhergruppierung" und "Rückgruppierung" um die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema geht. Das Mitbestimmungsrecht solle die richtige Einstufung gewährleisten; es gehe um Normenvollzug. Bei dem Mitbestimmungsrecht handele es sich daher um ein Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle. Diese beziehe sich auf die Einordnung in die Vergütungsregelung, die ein Arbeitgeber der Entgeltgewährung zugrunde legt. – Bereits im Urteil des KAGH vom 30.11.2006 – M 02/06 –, auf das im Urteil vom 03.08.2007 verwiesen wird, hatte der KAGH die Funktion des Mitbestimmungsrechts bezüglich Gewährleistung der richtigen Einstufung betont und hervorgehoben, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht um ein "Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle" handele. Hierzu verwies der KAGH – "so auch zu dem Mitbestimmungstatbestand in § 99 BetrVG" – auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (- und zitierte BAG-Entscheidungen, auf die sich auch das KAG in der Ausgangsentscheidung, dem Urteil vom 16.02.2006 – KAG Mainz M 13/05 Tr – bezogen hatte).
- (3) Höchststrichterlich entschieden ist also, dass Bezugspunkt für das Mitbestimmungsrecht und Beurteilungsmaßstab für die Richtigkeitskontrolle bezüglich Ein-/Höher- oder Rückgruppierung die anzuwendende Vergütungsregelung i. S. eines kollektiven Entgeltschemas ist. Damit ist geklärt, dass das Zustimmungsverweigerungsrecht – abgesehen vom Fall

der Anwendung einer kirchengesetzlich nicht legitimierten Vergütungsregelung (s. KAGH vom 30.11.2006) – nur in diesem Bezugsrahmen besteht, die Zustimmungsverweigerung also allein die (Un-)Richtigkeit der Einordnung in ein Entgeltschema mit seinen Vergütungsgruppen zum Gegenstand haben kann. Folglich kann eine nicht hierauf bezogene Zustimmungsverweigerung nicht berechtigt sein und die Ersetzung der Zustimmung bei einer derart begründeten Zustimmungsverweigerung nicht entgegenstehen.

(4) Daraus ergibt sich, dass

- wegen des Gehaltes des Mitbestimmungstatbestandes Eingruppierung (wie auch Höher- oder Rückgruppierung) – und des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechts nach seinem Sinn und Zweck – der MAV trotz des unterschiedlichen Wortlautes von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht als einem Betriebsrat nicht zusteht,
- im Hinblick auf eine individuelle Zusage betreffend Eingruppierung die MAV im Falle einer beabsichtigten Rückgruppierung nicht zu einer Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier berechtigt ist.

3. Wird, wie hier geschehen, der Nichtzulassungsbeschwerde nicht abgeholfen, so entscheidet der KAGH (§ 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO). Ihm ist deshalb die Beschwerde zur Entscheidung vorzulegen.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/08 Mz

06.01.2009

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 06.01.2009 durch seinen Vorsitzenden R. beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten – auch eines Rechtsanwaltes – zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde notwendig erscheint, soweit dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht stattfindet.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren geht es in der Sache um die vom Kläger verfolgte Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Rückgruppierung eines Mitarbeiters. Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) hat der Klage durch das Urteil vom 14.08.2008 stattgegeben, indem es die Zustimmung zur Rückgruppierung ersetzt hat. Die Revision hat es nicht zugelassen.

Gegen die Nichtzulassung der Revision hat die MAV durch die juristische Beraterin für die Mitarbeitervertretungen in der Diözese innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils vom 14.08.2008 Beschwerde eingelegt und diese, ebenfalls durch die juristische Beraterin und rechtzeitig, begründet.

Die MAV beabsichtigt, sich für das Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde (NZB) und ein eventuelles Revisionsverfahren von einem Rechtsanwalt vertreten zu lassen. Hierzu bringt die MAV vor, die Vertretung durch Rechtsanwälte sei notwendig, weil die Einlegung und Begründung einer NZB rechtlich schwierig sei und dies gerade bei der gegebenen Fallgestaltung. Für die einzuleitenden formalen Voraussetzungen verfüge die juristische Beraterin über keinerlei Erfahrungen, da es entsprechende Strukturen im kirchlichen Bereich bisher nicht gegeben habe. Zu beachten sei auch die derzeitige Arbeitsüberlastung der juristischen Beraterin, die aufgrund der Vielzahl der Projekte und Anfragen nicht sicherstellen könne, dass sie die MAV im Verfahren der NZB und der sich möglicherweise anschließenden Revision optimal vertreten werde.

Die MAV beantragt deshalb die Feststellung, dass die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde vom Kläger zu tragen sind.

Der Kläger bittet um Zurückweisung der NZB und tritt dem Feststellungsantrag entgegen. Angesichts der Eindeutigkeit der Rechtslage sei keine Grundlage für die Durchführung eines Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens zu sehen.

Wegen des Vorbringens der MAV im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist gem. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz mit dem Inhalt stattzugeben, wie er im Beschlusstenor zum Ausdruck kommt.

1. Vorab ist festzuhalten, dass der Feststellungsantrag lediglich den – zunächst – vor dem KAG, nämlich bis zu dessen Abhilfeentscheidung (§ 48 Abs. 3 S. 1 KAGO), stattfindenden Verfahrensabschnitt der NZB betreffen soll. Dies ergibt sich aus den Ausführungen der MAV (Schriftsatz vom 10.11.2008) als Reaktion auf das gerichtliche Hinweisschreiben vom 30.10.2008.
2. a. Eine Bescheidung des so begriffenen Feststellungsantrages erscheint auch nicht überflüssig, weil bereits das Urteil vom 14.8.2008 wie die Auslagen der MAV betreffenden Kostenentscheidung gem. § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz enthält. Diese bezieht sich nur auf die Auslagen, die bis zum instanzabschließenden Erlass des Urteils entstanden sind.
- b. Das Rechtsschutzbedürfnis für den Feststellungsantrag kann auch nicht deshalb durchgreifend in Frage gestellt werden, weil die MAV durch die juristische Beraterin, die die MAV erstinstanzlich vertreten hat, die NZB eingelegt und für diese – ohne kostenträchtige Beauftragung eines Rechtsanwaltes – eine Begründung geliefert hat. Es ist aber nicht auszuschließen, dass sich die Notwendigkeit ergibt, insbes. etwa auf weiteres Vorbringen des (anwaltlich vertretenen) Klägers zur Zulässigkeit und Begründetheit der NZB hin, die Begründung zur NZB zu vertiefen und diese gegen Angriffe zu verteidigen.
3. Indem die MAV es nicht bei dem Urteil vom 14.08.2008 bewenden lassen und ein Revisionsverfahren durchführen will, nimmt sie eine ihr zustehende Aufgabe wahr. Weil im Urteil die Revision nicht zugelassen worden ist, so bedingt dies die NZB und die Durchführung des entsprechenden Verfahrens,

um zu einer revisionsrechtlichen Überprüfung des erstinstanzlichen Urteils zu gelangen.

- 4.a. Die Beauftragung eines – juristisch aus- und vorgebildeten – Bevollmächtigten erscheint notwendig. Die NZB und ihre Begründung verlangen eine intensive Auseinandersetzung mit den Gründen des anzugreifenden Urteils und insbes. das Herausarbeiten der grundsätzlichen Bedeutung der Aussagen in diesem Urteil. Das ist nur mit Fachkenntnissen zu bewältigen, wie sie ein ausgebildeter Jurist hat.
- b. Grundsätzlich kann, wenn die Beauftragung eines juristisch kompetenten Bevollmächtigten notwendig erscheint, auch auf einen Rechtsanwalt zurückgegriffen werden, selbst wenn dies – anders als bei der juristischen Beraterin, deren Stelle ohnehin von der Diözese finanziert wird – besondere Kosten (Rechtsanwaltsgebühren) verursacht. Insoweit enthalten weder die KAGO noch die MAVO Mainz irgendwelche Beschränkungen (vgl. Beschluss des erkennenden Gerichts vom 18.04.2008 –M 07/08 Tr).

Allerdings kann das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 S. 1 MAVO Mainz) die Inanspruchnahme einer kostengünstigeren Vertretungsmöglichkeit gebieten (auch dazu vgl. Beschluss vom 18.4.2008), wenn diese die Gewähr für eine ebenso qualifizierte Vertretung bietet wie eine rechtsanwaltliche und auch sonst kein Anlass besteht, sich nicht einer vorhandenen kostengünstigeren Vertretungsmöglichkeit zu bedienen. – Vorliegend ist es jedoch nicht zu beanstanden, dass die MAV für das Verfahren der NZB nicht weiter die juristische Beraterin einsetzen will. Die MAV hat hierfür nachvollziehbare und beachtliche Gründe dargelegt, nämlich die fehlende Erfahrung/Vertrautheit mit dem Verfahren der NZB sowie die derzeitige Arbeitsüberlastung der juristischen Beraterin. Die MAV durfte deshalb davon ausgehen, dass eine optimale Vertretung durch die juristische Beraterin für die Durchführung der NZB derzeit nicht uneingeschränkt gewährleistet ist. Mangels anderweitiger kostengünstigerer Vertretungsmöglichkeit verbleibt für die MAV nur die

Einschaltung eines Rechtsanwaltes, um ihre Rechte im Verfahren bestmöglich zu wahren. – Dies ist im Tenor des Beschlusses klarstellend zum Ausdruck zu bringen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Kläger die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 14/08 Mz

06.01.2009

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 06.01.2009 durch seinen Vorsitzenden R. beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten – auch eines Rechtsanwaltes – zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde notwendig erscheint, soweit dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht stattfindet.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren geht es in der Sache um die vom Kläger verfolgte Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Rückgruppierung eines Mitarbeiters. Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) hat der Klage durch das Urteil vom 14.08.2008 stattgegeben, indem es die Zustimmung zur Rückgruppierung ersetzt hat. Die Revision hat es nicht zugelassen.

Gegen die Nichtzulassung der Revision hat die MAV durch die juristische Beraterin für die Mitarbeitervertretungen in der Diözese innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils vom 14.08.2008 Beschwerde eingelegt und diese, ebenfalls durch die juristische Beraterin und rechtzeitig, begründet.

Die MAV beabsichtigt, sich für das Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde (NZB) und ein eventuelles Revisionsverfahren von einem Rechtsanwalt vertreten zu lassen. Hierzu bringt die MAV vor, die Vertretung durch Rechtsanwälte sei notwendig, weil die Einlegung und Begründung einer NZB rechtlich schwierig sei und dies gerade bei der gegebenen Fallgestaltung. Für die einzuleitenden formalen Voraussetzungen verfüge die juristische Beraterin über keinerlei Erfahrungen, da es entsprechende Strukturen im kirchlichen Bereich bisher nicht gegeben habe. Zu beachten sei auch die derzeitige Arbeitsüberlastung der juristischen Beraterin, die aufgrund der Vielzahl der Projekte und Anfragen nicht sicherstellen könne, dass sie die MAV im Verfahren der NZB und der sich möglicherweise anschließenden Revision optimal vertreten werde.

Die MAV beantragt deshalb die Feststellung, dass die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde vom Kläger zu tragen sind.

Der Kläger bittet um Zurückweisung der NZB und tritt dem Feststellungsantrag entgegen. Angesichts der Eindeutigkeit der Rechtslage sei keine Grundlage für die Durchführung eines Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens zu sehen.

Wegen des Vorbringens der MAV im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist gem. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz mit dem Inhalt stattzugeben, wie er im Beschlusstenor zum Ausdruck kommt.

1. Vorab ist festzuhalten, dass der Feststellungsantrag lediglich den – zunächst – vor dem KAG, nämlich bis zu dessen Abhilfeentscheidung (§ 48 Abs. 3 S. 1 KAGO), stattfindenden Verfahrensabschnitt der NZB betreffen soll. Dies ergibt sich aus den Ausführungen der MAV (Schriftsatz vom 10.11.2008) als Reaktion auf das gerichtliche Hinweisschreiben vom 30.10.2008.
2. a. Eine Bescheidung des so begriffenen Feststellungsantrages erscheint auch nicht überflüssig, weil bereits das Urteil vom 14.8.2008 wie die Auslagen der MAV betreffenden Kostenentscheidung gem. § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz enthält. Diese bezieht sich nur auf die Auslagen, die bis zum instanzabschließenden Erlass des Urteils entstanden sind.
- b. Das Rechtsschutzbedürfnis für den Feststellungsantrag kann auch nicht deshalb durchgreifend in Frage gestellt werden, weil die MAV durch die juristische Beraterin, die die MAV erstinstanzlich vertreten hat, die NZB eingelegt und für diese - ohne kostenträchtige Beauftragung eines Rechtsanwaltes - eine Begründung geliefert hat. Es ist aber nicht auszuschließen, dass sich die Notwendigkeit ergibt, insbes. etwa auf weiteres Vorbringen des (anwaltlich vertretenen) Klägers zur Zulässigkeit und Begründetheit der NZB hin, die Begründung zur NZB zu vertiefen und diese gegen Angriffe zu verteidigen.
3. Indem die MAV es nicht bei dem Urteil vom 14.08.2008 bewenden lassen und ein Revisionsverfahren durchführen will, nimmt sie eine ihr zustehende Aufgabe wahr. Weil im Urteil die Revision nicht zugelassen worden ist, so bedingt dies die NZB und die Durchführung des entsprechenden Verfahrens,

um zu einer revisionsrechtlichen Überprüfung des erstinstanzlichen Urteils zu gelangen.

4. a. Die Beauftragung eines – juristisch aus- und vorgebildeten – Bevollmächtigten erscheint notwendig. Die NZB und ihre Begründung verlangen eine intensive Auseinandersetzung mit den Gründen des anzugreifenden Urteils und insbes. das Herausarbeiten der grundsätzlichen Bedeutung der Aussagen in diesem Urteil. Das ist nur mit Fachkenntnissen zu bewältigen, wie sie ein ausgebildeter Jurist hat.

- b. Grundsätzlich kann, wenn die Beauftragung eines juristisch kompetenten Bevollmächtigten notwendig erscheint, auch auf einen Rechtsanwalt zurückgegriffen werden, selbst wenn dies – anders als bei der juristischen Beraterin, deren Stelle ohnehin von der Diözese finanziert wird – besondere Kosten (Rechtsanwaltsgebühren) verursacht. Insoweit enthalten weder die KAGO noch die MAVO Mainz irgendwelche Beschränkungen (vgl. Beschluss des erkennenden Gerichts vom 18.04.2008 – M 07/08 Tr).

Allerdings kann das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 S. 1 MAVO Mainz) die Inanspruchnahme einer kostengünstigeren Vertretungsmöglichkeit gebieten (auch dazu vgl. Beschluss vom 18.04.2008), wenn diese die Gewähr für eine ebenso qualifizierte Vertretung bietet wie eine rechtsanwaltliche und auch sonst kein Anlass besteht, sich nicht einer vorhandenen kostengünstigeren Vertretungsmöglichkeit zu bedienen. – Vorliegend ist es jedoch nicht zu beanstanden, dass die MAV für das Verfahren der NZB nicht weiter die juristische Beraterin einsetzen will. Die MAV hat hierfür nachvollziehbare und beachtliche Gründe dargelegt, nämlich die fehlende Erfahrung/Vertrautheit mit dem Verfahren der NZB sowie die derzeitige Arbeitsüberlastung der juristischen Beraterin. Die MAV durfte deshalb davon ausgehen, dass eine optimale Vertretung durch die juristische Beraterin für die Durchführung der NZB derzeit nicht uneingeschränkt gewährleistet ist. Mangels anderweitiger kostengünstigerer Vertretungsmöglichkeit verbleibt für die MAV nur die Einschaltung eines Rechtsanwaltes, um ihre Rechte im Verfahren bestmöglich zu wahren. – Dies ist im Tenor des Beschlusses klarstellend zum Ausdruck zu bringen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Kläger die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Verkündet laut Protokoll am 10.12.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 22/08 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Gesamtmitarbeitervertretung

Klägerin

2. Bistum

Beklagte

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 10.12.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die Auslagen der Klägerin 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 gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier (Paragrafen ohne weitere Bezeichnung sind im Folgenden solche der Mitarbeitervertretungsordnung Trier) hinsichtlich der Versetzung der Mitarbeiterin D..

Frau D. war bislang als Pastoralreferentin im Dekanat W. beschäftigt; mit Wirkung zum 01.04.2008 wurde sie als Assistentin zur Katholischen Hochschulgemeinde nach T. versetzt. – Das Bistum beteiligte bei dieser Versetzung die nach § 44 gebildete Sondervertretung unter dem Stichwort "Anhörung und Mitberatung zur Versetzung einer Pastoralreferentin (§ 48 Abs. 2 Nr. 1 MAVO)" sowie die Mitarbeitervertretung V; diese bat die Beklagte um Zustimmung gem. § 39.

Die Gesamtmitarbeitervertretung bringt vor, die Versetzung betreffe eine Mitarbeiterin aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen. Deshalb sei sie gem. § 50 Abs. 4 zu beteiligen gewesen. Die Orientierung an der Entscheidung der Schlichtungsstelle Trier vom 24.9.2001, wie sie das beklagte Bistum vorgenommen habe, sei verfehlt. Im Übrigen bedürfe die betroffene Mitarbeiterin für ihre Tätigkeit an der Katholischen Hochschulgemeinde nicht der ausdrücklichen bischöflichen Sendung.

Die Klägerin beantragt

festzustellen, dass der Beklagte durch die Versetzung der Frau D. vom Dekanat W. zur Katholischen Hochschulgemeinde T. die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Trier verletzt hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Bistum trägt vor, die betroffene Mitarbeiterin bedürfe für ihre Tätigkeit in ihrer Funktion als Pastoralreferentin bei der Hochschulgemeinde, wo sie pastorale Dienste verrichte, der bischöflichen Sendung. Selbst wenn dies nicht so wäre, liege eine Verletzung des § 39 Abs. 1 Nr. 5 nicht vor. Wenn der Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung anlässlich Versetzung durch beabsichtigte Eingliederung in eine neue Einrichtung verlassen werde, könne die "abgebende" Mitarbeitervertretung zu den Gegebenheiten im Zuständigkeitsbereich der "aufnehmenden" Mitarbeitervertretung keine abschließende Beurteilung vornehmen. Insoweit behelfe man sich durch Beteiligung der "aufnehmenden" Mitarbeitervertretung gem. § 38 (Beteiligung bei Einstellungen). In den speziellen Fällen der Versetzung von pastoralen Mitarbeitern in eine andere Einrichtung setze sich die "Angelegenheit" aus differenzierten Verfahrensschritten mit unterschiedlichen Wertigkeiten in Bezug auf die Beteiligungsrechte zusammen; wegen mangelnder Einheitlichkeit der einzelnen Teile der Gesamtmaßnahme sei die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 50 Abs. 4 Satz 1 ausgeschlossen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf ihre Schriftsätze und die vorgelegten Unterlagen 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 gem. § 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 der Versetzung der Mitarbeiterin D..

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 § 356 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang, nämlich die Versetzung der Mitarbeiterin D. zum 01.04.2008, 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 Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten – von einer derartigen Versetzung betroffen sind. Eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleich gelagerte Fälle liefern und entfaltet insoweit Rechtswirkungen für die Zukunft. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten und die Zuständigkeit für deren Ausübung, wenn das, wie hier, zwischen den beteiligten Parteien 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. In der Sache kann die Klage aber keinen Erfolg haben.

Es fehlt schon im Hinblick auf eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung, bei einer Versetzung an eine andere Einrichtung beteiligt zu werden, nach der dem Streit zugrundeliegenden Fallgestaltung an der Grundlage, eine Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung überhaupt in Betracht zu ziehen, nämlich an der Versetzung an eine andere Einrichtung. Denn nur dann könnten, wie § 50 Abs.4 für die Mitwirkung der Gesamtmitarbeitervertretung und damit deren Zuständigkeit bestimmt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betroffen sein.

Vorliegend erfolgte aber keine Versetzung in eine andere Einrichtung, sondern eine Versetzung innerhalb derselben Einrichtung, für die eine eigenständige Mitarbeitervertretung besteht.

1. a. Die Mitarbeiterin D. war als Pastoralreferentin im Dekanat W. beschäftigt. Damit gehörte sie zum Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung V.

Nach V. der Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) vom 19.03.2007 (KA 2007 Nr. 69) gelten im Bereich der Dienststellen und Einrichtungen des Bistums die Dekanatsbüros der Dekanate zusammen mit anderen Stellen als eine Einrichtung i. S. d. § 2 Abs. 2, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb eine eigenständige Mitarbeitervertretung – hier die MAV V – bilden. Als der Stelle "Dekanatsbüro der Dekanate" zugeordnet ist die Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiterin als Pastoralreferentin im Dekanat zu sehen.

- (1) Zum einen kann es insoweit keine Rolle spielen, dass für die betroffene Mitarbeiterin die Sondervertretung gem. § 44 (MAVO Trier) vom 15.12.2004 (i. d. F. vom 05.06.2008; § 44 in Kraft ab dem 01.04.2008; vorher: MAVO i. d. F. vom 15.07.2005) zuständig gewesen sein dürfte, soweit der Sondervertretung Zuständigkeiten für die Mitwirkung in bestimmten Angelegenheiten der von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugewiesen sind. Der Personenkreis, für den die Sondervertretung gebildet ist, ist nicht als Einrichtung i. S. v. § 2 i. V. m. § 1 Abs. 1 zu begreifen. Eine entsprechende Festlegung ist nicht in den Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 enthalten. Bei der Sondervertretung handelt es sich um eine besondere, personenkreisbezogene Mitarbeitervertretung (Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 23 Rz 5), der für die von ihr vertretenen Mitarbeiter bestimmte, überwiegend persönliche Angelegenheiten betreffend, Mitwirkungsrechte zugewiesen sind.

- (2) Zum anderen kann auch nicht angenommen werden, die Mitarbeiterin D. wäre überhaupt keiner Einrichtung zugehörig, würde ihre Tätigkeit als Pastoralreferentin im Dekanat unabhängig vom Dekanatsbüro, begriffen in seiner Funktion für die Dekanatsarbeit, ohne An- und Verbindung zu diesen und sozusagen freischwebend verrichtet haben. Auch die Bewältigung pastoraler Dienste kann nicht ohne Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Dekanatsorganisation erfolgen. Zudem wäre bei einer fehlenden Zuordnung zu einer Einrichtung der betroffene Mitarbeiter jeglicher Beteiligung einer Mitarbeitervertretung entzogen – und damit des Schutzes, den die Gesamtheit der Beteiligungsrechte Mitarbeitern bieten, verlustig –, soweit nicht die der Sondervertretung zugeordneten Beteiligungsrechte zum Zuge kommt. Denn die der Mitwirkung der Sondervertretung zugeordneten, enumerativ/abschließend aufgeführten Beteiligungsrechte umfasst nicht alle Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen, die die Mitarbeitervertretungsordnung Trier enthält. Auch wären örtliche Einrichtungsmitarbeitervertretungen in ihren Beteiligungsrechten beschränkt, wenn eine einen "einrichtungslosen" Mitarbeiter betreffende, an sich beteiligungspflichtige Maßnahme in Frage steht, die auch die Interessen von Mitarbeitern der Einrichtung berührt. Zu denken ist dabei etwa an Arbeitszeitregelungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 2, § 40 Abs. 1 Nr. 1), Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 40 Abs. 1 Nr. 2), Überlassung von Dienstwohnungen (§ 33 Abs. 1 Nr. 12, § 36 Abs. 1 Nr. 7). All diese Beteiligungsrechte sind der Sondervertretung nicht zugewiesen, sondern verbleiben bei der örtlichen Einrichtungsmitarbeitervertretung (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O., § 23 Rz 20).
- b. Die Versetzung der betroffenen Mitarbeiterin an die Katholische Hochschulgemeinde T. erfolgte nicht an eine andere Einrichtung i. S. v. § 39 Abs. 1 Nr. 5. Denn nach V. der Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 gehören die kath. Hochschulgemeinden K., S. und T. ebenfalls – wie das Dekanatsbüro des Dekanats – zu den Stellen, die als eine Einrichtung gelten und für die die MAV V als eigenständige MAV gebildet ist. Dass das, was nach den Ausführungsbestimmungen als "eine" Einrichtung gilt, für die eine eigenständige Mitarbeiter-

vertretung gebildet wird, auch für den Begriff der Einrichtung in den Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung maßgeblich ist, folgt aus § 1 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 und Abs. 2. In § 1 Abs. 1 wird angegeben, was als Einrichtung(en) bezeichnet wird, in dem gem. § 2 Abs. 1 Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Auf Einrichtung(en) in diesem Sinn beziehen sich die Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung, wenn dort von Einrichtung die Rede ist. Unbeschadet von § 2 Abs. 1 kann der Rechtsträger gem. § 2 Abs. 2 regeln, was als Einrichtung gilt. Das bedeutet: Ist eine entsprechende Regelung erfolgt – wie hier durch die Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 2 – so bestimmt diese die Einrichtung, die dann an die Stelle der Einrichtung i. S. v. § 1 Abs. 1 tritt; das, was nach der entsprechenden Regelung als Einrichtung gilt, ist die Einrichtung, auf die es für die Mitarbeitervertretungsordnung im Übrigen ankommt und sie ist für deren Anwendung maßgeblich.

- c. Festzuhalten bleibt nach alledem; erfolgte die hier fragliche Versetzung nicht in eine andere Einrichtung, sondern innerhalb der Einrichtung, für die die MAV V gebildet und zuständig ist, liegt keine Angelegenheit vor, die, wie § 50 Abs. 4 für eine Zuständigkeit voraussetzt, den Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen könnte.
2. Dahin gestellt bleiben kann mithin, falls eine Versetzung in eine andere Einrichtung in Frage gestanden hätte, ob
- allein die Gesamtmitarbeitervertretung bei Versetzung in eine andere Einrichtung nach § 50 Abs. 4 (vorausgesetzt, die betroffenen Einrichtungen haben Mitarbeitervertretungen) zu beteiligen ist, auch wenn eine solche Versetzung bei den betroffenen Einrichtungen unterschiedliche Aspekte hat, sich nicht gleichartig in den betroffenen Einrichtungen auswirkt: Der versetzte Mitarbeiter verlässt die "abgebende" Einrichtung, die dadurch einen Mitarbeiter verliert; die "aufnehmende" Einrichtung erhält einen neuen Mitarbeiter, der in diese Einrichtung eintritt und in sie eingefügt wird;
 - bei Beteiligung der Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtungen (und nicht der Gesamtmitarbeitervertretung), für die Mitarbeitervertretung der "aufnehmenden" Einrichtung der Beteiligungstatbestand Einstellung gegeben

ist, auch wenn die zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründe bei Versetzung und Einstellung – abgesehen vom Normverstoß – unterschiedlich ausgestaltet sind (hier § 39 Abs. 2 Nr. 2 einerseits und § 38 Abs. 2 Nr. 2 andererseits);

- wenn es sich beim versetzten Mitarbeiter um einen handelt, für den die Sondervertretung zuständig ist, allein diese Mitarbeitervertretung – und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtung, deren Beteiligungsrechte verdrängend bzw. ersetzend – bei der Versetzung in eine andere Einrichtung nach § 33 Abs. 1 Nr. 9 oder § 39 Abs. 1 Nr. 5 zu beteiligen ist.

D.

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 diesbezüglich beigelegte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende Gesamtmitarbeitervertretung – mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

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

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.

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

Verkündet laut Protokoll am 30.10.2008

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 26/08 Lb**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 30.10.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und U. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Bistum zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom Bistum als Kläger eingeleitete Verfahren richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters M. von Vergütungsgruppe BAT IIb nach Vergütungsgruppe BAT IIa ab 01.07.2007.

Der betroffene Mitarbeiter M. steht seit dem 01.09.1999 in den Diensten des Bistums. Er ist angestellt vom Domkapitel des Bistums. Als "Domchordirektor" leitet er den Domchor und die Mädchenkantorei mit verschiedenen Einzelchören.

Zunächst war der betroffene Mitarbeiter in Vergütungsgruppe IVa und zuletzt, nach vollständigem Erwerb des Kirchenmusiker A-Diploms, in Vergütungsgruppe IIb eingruppiert.

Nunmehr beabsichtigt das Bistum seine Höhergruppierung, rückwirkend zum 01.07.2007, nach Vergütungsgruppe BAT IIa. – Mit Schreiben vom 4.12.2007, bei der MAV laut Eingangsstempel am 18.12.2007 eingegangen, erbat das Bistum die Zustimmung der MAV zur Umgruppierung von BAT IIb nach BAT IIa, "Stelle gem. Verg.-Richtl.: SL III/IIa". Mit Wirkungsvermerk vom 19.12.2007 lehnte die MAV die Höhergruppierung ab, "da sie gegen geltendes Recht verstößt (IV C 1 I 1.5)."

Nach einem Einigungsgespräch am 16.01.2008 blieb die MAV bei ihrer Ablehnung und teilte dies dem Bistum mit Schreiben vom 18.01.2008 mit.

Der Kläger bringt vor, die (unter IV C 1 in der Sammlung von Verordnungen und Richtlinien für das Bistum Limburg) aufgeführte - zum 01.07.2008 in Kraft gesetzte - "Richtlinie für den Einsatz und die Vergütung der Kirchenmusiker" (im Folgenden: Richtlinie Kirchenmusiker), die unter I.5. eine Höhergruppierungsmöglichkeit für A-Kirchenmusiker nach 15-jähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe BAT IIb nach BAT IIa vorsieht, sei für den Mitarbeiter M. nicht einschlägig. Angestellt vom Domkapitel – und nicht, wie die sonstigen A-Kirchenmusiker, von einer Gemeinde oder durch das Bistum – sei er mit den sonstigen A-Kirchenmusikern, die zuständig für einen Bezirk sind, nicht vergleichbar. Seine Tätigkeit sei höherwertiger. Für sie sei

deshalb eine "Sonderlaufbahn III/Ila" festgelegt worden. Die Einrichtung der Sonderlaufbahn beruhe auf der - seit "vor-KODA-Zeit" bestehenden und von der KODA nicht geänderten – unter B. der Vergütungsrichtlinien für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg (Anlage 22 AVO) enthaltenen Regelung betreffend Sonderlaufbahn (SL). Wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorlägen, würden Sonderlaufbahnen eingeführt. Seit Vorhandensein dieser Regelung sei eine Beteiligung der KODA in keinem Fall als vorgesehen erachtet worden.

Das klagende Bistum beantragt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters M. in die Vergütungsgruppe BAT Ila zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Anklage abzuweisen.

Die MAV bringt vor, die Herausnahme der vom Mitarbeiter M. besetzten Stelle aus dem üblichen Vergütungssystem über eine "SL III/Ila" sei weder geboten noch gerechtfertigt. Die Tätigkeit der örtlichen A-Kirchenmusiker sei nicht weniger "wert" als die ausschließliche Chorleitung am Dom. Nach der Richtlinie für den Einsatz und die Vergütung der Kirchenmusiker könne er gemäß I.5. dieser Richtlinie frühestens zum 01.09.2014 nach BAT Ila eingruppiert werden.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre eingereichten Schriftsätze Bezug genommen.

Die Akte KAG Mainz M 02/08 Lb war beigezogen und Gegenstand der Verhandlung.

II.

Die auf Zustimmungsersetzung gerichtete Klage hat keinen Erfolg.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung - hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gem. § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35

ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren nach § 33 Abs. 2, 3 MAVO Limburg ist durchgeführt worden. Insbesondere hat die MAV, nachdem sie mit Schreiben vom 04.12.2007, der MAV am 18.12.2007 zugegangen, über die beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters M. mit der Bitte um Mitwirkung informiert worden war, sogleich mit Mitwirkungsvermerk vom 19.12.2007 und damit rechtzeitig die Höhergruppierung abgelehnt und somit ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und gleichzeitig auch begründet. Durch den Klammerzusatz "(IV C 1 I 1.5.)" hat die MAV ausreichend verdeutlicht, dass sie als geltendes Recht, gegen das verstoßen sein soll, die Richtlinie Kirchenmusiker sieht.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Höhergruppierung des betroffenen Mitarbeiters in Vergütungsgruppe BAT IIa ist nicht zu ersetzen. Die Zustimmungsverweigerung der MAV ist gem. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg wegen Normverstoßes berechtigt.
1. Im Hinblick auf die Richtlinie Kirchenmusiker ist der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg gegeben, weil der Mitarbeiter nicht die Voraussetzungen für eine mögliche Eingruppierung nach BAT IIa erfüllt, nämlich eine 15-jährige hauptberufliche vollbeschäftigte Tätigkeit in Vergütungsgruppe IIb. Der Mitarbeiter ist überhaupt erst seit 1999 als Kirchenmusiker beschäftigt und erst geraume Zeit danach wurde er in Vergütungsgruppe IIb eingruppiert.
 2. Für die Eingruppierung und deren Richtigkeit kann sich das Bistum auch nicht auf die SL (Sonderlaufbahn) III/IIa als zugrunde zu legende Vergütungsregelung stützen.

- a. Auch dies ist erheblich und im vorliegenden Zustimmungseretzungsverfahren zu beachten. Denn wenn sich die MAV für ihre Zustimmungsverweigerung auf einen Verstoß gegen geltendes Recht beruft und in diesem Zusammenhang auf die Richtlinie Kirchenmusiker abhebt, so bringt sie damit auch zum Ausdruck, dass sie nur diese Regelung als einschlägig und anwendbar für eine Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters sieht und sie eine Eingruppierung in Anwendung der SL III/IIa für eine Eingruppierung ablehnt.

Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Beteiligung bei Eingruppierung es auch darum geht, welche Vergütungsordnung im Sinne eines Vergütungssystems einer Eingruppierung zugrunde gelegt wird, d. h. ob der eingruppierende Dienstgeber die "richtige" Vergütungsregelung zugrunde legt, also eine, die auch einschlägig und anzuwenden ist.

- b. Das Bistum legt für die Eingruppierung nach BAT IIa die SL III/IIa zugrunde. Das ist aber ein Vergütungssystem, das nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, d. h. nicht auf einer KODA-Ordnung beruht. Das Bistum behauptet selbst nicht, dass die von ihm angewendete Vergütungsregelung SL III/IIa nach den Bestimmungen der KODA-Ordnung für das Bistum Limburg zustande gekommen ist. Die Anwendung der SL III/IIa stellt, eben, weil diese nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, damit einen Verstoß i. S. v. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg dar. Diese Bestimmung geht davon aus, dass der Eingruppierung eine kircheneigene Ordnung zugrunde gelegt wird. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn die Eingruppierung gegen sie verstößt. Das muss aber auch dann gelten, wenn der Eingruppierung eine Ordnung zugrunde gelegt wird, die, da nicht auf einer KODA-Ordnung beruhend, mit Art. 7 GrO nicht vereinbar ist (KAGH vom 30.11.2006, ZMV 07, 81).
- c. Dem gegenüber kann sich das Bistum nicht auf die in den Vergütungsrichtlinien für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg enthaltene Bestimmung unter B. Sonderlaufbahn berufen. Diese lautet: Soweit bei bestimmten Planstellen und Stellen differenzierte Laufbahn- und Eingruppierungsmöglichkeiten notwendig werden, wird dies mit "SL" (Sonderlaufbahn) gekennzeichnet.

Selbst wenn diese Bestimmung als im Rahmen der Vergütungsrichtlinien liegend und deren Teil bildend auf der Bistums-KODA-Ordnung beruhend gesehen wird, so wird durch sie der Dienstgeber nicht davon freigestellt, Regelungen von Sonderlaufbahnen nach der KODA-Ordnung zustande kommen zu lassen. Eine derartige Freistellung, die ja das kirchengesetzlich legitimierte Zustandekommen von Vergütungsregelungen (als Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen) außer Kraft setzen würde, hätte jedenfalls – die Zulässigkeit einer derartigen generellen Freistellung überhaupt unterstellt – deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen. Die Bestimmung müsste ohne weiteres erkennen lassen, dass der Dienstgeber bei von ihm erachteter Notwendigkeit einseitig – und nicht einvernehmlich – ohne Rücksicht auf die Bistums-KODA-Ordnung und deren Regelung für das Zustandekommen von Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen eine Vergütungsordnung festlegen darf. Das lässt sich der fraglichen Bestimmung aber nicht entnehmen. Ihrem Wortlaut nach regelt die Bestimmung lediglich, dass und wie derartige Laufbahn- und Eingruppierungsmöglichkeiten zu bezeichnen sind. Evident soll durch eine derartige Kennzeichnung erreicht werden, dass Sonderlaufbahnen als neben den ansonsten in den Vergütungsrichtlinien geregelten Einstufungen/Zuordnungen zur Vergütungsgruppe stehend herausgehoben und als solche, eine Abweichung darstellend erkannt und begriffen werden.

Für eine darüber hinausgehende Bedeutung der fraglichen Bestimmung finden sich dagegen keine Anhaltspunkte. Insbesondere spielt es keine Rolle, dass die Bestimmung bereits seit "vor-KODA-Zeit", d. h. als die kirchengesetzliche Legitimierung von Rechtsnormen für Arbeitsverhältnisse nach KODA-Ordnungen noch nicht vorgesehen war, besteht und eine Beteiligung der KODA für die Festlegung von Sonderlaufbahnen in keinem Fall als vorgesehen erachtet wurde. Das ändert in Ansehung des nunmehr gegebenen Rechtszustandes – Erforderlichkeit kirchengesetzlicher Legitimierung von Rechtsnormen für Arbeitsverhältnisse – nichts an der beschränkten Reichweite der fraglichen Bestimmung, die eine Freistellung von der KODA-Ordnung eben nicht zum Inhalt hat. Wenn das bislang nicht so gesehen und entsprechend gehandhabt wurde, so stellt dies lediglich eine Verkennung der Reichweite der fraglichen Bestimmung dar, vermag ihr aber keine andere, weitergehende Bedeutung beizulegen.

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für das im Verfahren unterlegene Bistum sind nicht gegeben.

Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 24/08 Tr**

24.11.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R. am
24.11.2008 beschlossen:

**Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. aus T.
zur Wahrung der Rechte der beklagten Mitarbeitervertretung notwendig er-
scheint.**

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten in der Sache um die Eingruppierung einer Auszubildenden, der das klagende Bistum die Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes zugrundelegen will. Dem hat die Mitarbeitervertretung (MAV) wegen Verstoßes gegen Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes die Zustimmung verweigert; die KAVO sei anzuwenden.

Für dieses – vom Kläger eingeleitete und auf Zustimmungsersetzung gerichtete - Verfahren lässt sich die MAV von in T. ansässigen Rechtsanwälten vertreten und hat diesen Prozessvollmacht erteilt.

Die MAV macht geltend, eine fachkundige Vertretung im vorliegenden Verfahren sei aus ihrer Sicht wegen der gegebenen Rechtsproblematik zur Interessenvertretung und Aufarbeitung des Prozess- und Streitstoffes notwendig und zweckmäßig. Über die DIAG und die dort als Geschäftsführerin beschäftigte Volljuristin könne wegen deren immer noch gegebener Arbeitsüberlastung eine Vertretung nicht erfolgen. Sie, die MAV, habe deshalb einen Rechtsanwalt beauftragen können. Und sie beantragt nunmehr, gestützt auf § 24 Abs. 1 MAVO Trier, die Feststellung, dass die Bevollmächtigung der Prozessbevollmächtigten der Beklagten notwendig und zweckmäßig ist.

Dem tritt das klagende Bistum entgegen. Es bezweifelt die Notwendigkeit der Einschaltung von Rechtsanwälten auf Seiten der MAV. Eine Beratung der MAV im Vorfeld durch die Geschäftsführerin der DIAG hätte genügt, um die rechtlichen Fragestellungen zu klären. Die fehlerhafte Einschätzung der Rechtslage durch die MAV hätte sich dann bereits zu einem früheren Zeitpunkt herausgestellt, so dass es erst gar nicht zu einer Zustimmungsverweigerung gekommen wäre.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf ihre Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Beauftragung der Rechtsanwälte S. als Bevollmächtigte zur Vertretung im vorliegenden Verfahren notwendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

Es gehört ohne weiteres zu den Aufgaben der MAV, in einem gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren die aus ihrer Sicht berechtigte Zustimmungsverweigerung zu verteidigen.

Der zugrundeliegende Sachverhalt bietet im Hinblick auf die aufgeführten Gründe für die Zustimmungsverweigerung erhebliche Schwierigkeiten in der rechtlichen Aufarbeitung. Deshalb ist die Beauftragung einer juristisch ausgebildeten Fachkraft notwendig zur Wahrung der Rechte der MAV. Vorliegend ist auch nicht zu beanstanden, dass die MAV einen Rechtsanwalt mit ihrer Prozessvertretung beauftragte. Die bei der DIAG halbtags beschäftigte Volljuristin stand hierfür wegen Arbeitsüberlastung nicht zur Verfügung. An dieser Lage hat sich auch im Hinblick auf vorliegendes Verfahren nichts geändert. Selbst wenn eine – evtl. ausreichende – Aufstockung des Beschäftigungsumfanges der Volljuristin bei der DIAG zum 01.05.2008 erfolgt ist, so kann doch nicht angenommen werden, dass dadurch ihre Arbeitsüberlastung sofort und nachhaltig behoben sein würde. Jedenfalls zu dem Zeitpunkt, als sich für die MAV die Notwendigkeit ergab, sich eine fachkundige Prozessvertretung zu besorgen – d. h. ab Zustellung der Klage Anfang August 2008 – durfte die MAV annehmen, dass die Vertretungsmöglichkeit durch die Volljuristin bei der DIAG nicht zur Verfügung stand. Letztendlich stellt dies das beklagte Bistum auch nicht mehr in Abrede: Das Bistum hat sich bereit erklärt, in Fällen, in denen vor dem 01.09.2008 Mitarbeitervertretungen Rechtsanwälte eingeschaltet und beauftragt haben, die entstehenden Kosten zu übernehmen. – Das gilt im Übrigen auch hinsichtlich einer Beratung durch die Geschäftsführerin der DIAG in einer Angelegenheit wie im vorliegenden Fall, bei dem es zum einen nahelegt, dass die Position der MAV auch von der Geschäftsführerin geteilt und unterstützt wird und zum anderen, dass deshalb die Beratung letztlich in eine gerichtliche Vertretung der MAV übergeht.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Kläger die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 25/08 Tr**

16.10.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R.
am 16.10.2008 beschlossen:

**Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. aus T.
zur Wahrung der Rechte der klagenden Mitarbeitervertretung notwendig er-
scheint.**

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache um die Beteiligung der klagenden Mitarbeitervertretung bei der Anordnung von Überstunden.

Für dieses Verfahren lässt sich die MAV von in Trier ansässigen Rechtsanwälten vertreten und sie beantragt die in § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier vorge-sehene Feststellung.

Die MAV bringt vor, die Beauftragung eines juristisch ausgebildeten Prozessbevoll-mächtigten für die Durchführung vorliegender Rechtsstreitigkeit sei zweckmäßig und notwendig. Über die DIAG und durch die dort halbtags beschäftigte Volljuristin könne eine Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wegen deren Arbeitsüber-lastung nicht erfolgen, weshalb ein Rechtsanwalt zu beauftragen gewesen sei.

Dem tritt das beklagte Bistum nicht weiter entgegen.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Bevoll-mächtigung der Rechtsanwälte S. zur Vertretung im vorliegenden Verfahren not-wendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

Der zugrundeliegende Sachverhalt bietet Schwierigkeiten in der juristischen Aufar-beitung. Jedenfalls konnte und durfte die MAV dies so sehen und deshalb die Ein-schaltung einer juristischen Fachkraft – hier: eines Rechtsanwaltes – für notwendig halten. Dies hat das beklagte Bistum auch nicht in Abrede gestellt. Das Bistum hat

sich auch bereit erklärt, in Fällen, in denen vor dem 01.09.2008 Mitarbeitervertretungen Rechtsanwälte eingeschaltet und beauftragt haben, die entstehenden Kosten zu übernehmen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 21/08 Tr**

16.10.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R.
am 16.10.2008 beschlossen:

**Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. aus T.
zur Wahrung der Rechte der klagenden Mitarbeitervertretung notwendig er-
scheint.**

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache um die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen.

Für dieses Verfahren lässt sich die MAV von in Trier ansässigen Rechtsanwälten vertreten und sie beantragt die in § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier vorge-sehene Feststellung.

Die MAV bringt vor, die Beauftragung eines juristisch ausgebildeten Prozessbevoll-mächtigten für die Durchführung vorliegender Rechtsstreitigkeit sei zweckmäßig und notwendig. Über die DIAG und durch die dort halbtags beschäftigte Volljuristin könne eine Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wegen deren Arbeitsüber-lastung nicht erfolgen, weshalb ein Rechtsanwalt zu beauftragen gewesen sei.

Dem tritt, was die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Beauftragung des Pro-zessbevollmächtigten der MAV angeht, das beklagte Bistum entgegen.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Bevoll-mächtigung der Rechtsanwälte S. zur Vertretung im vorliegenden Verfahren not-wendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

Der zugrundeliegende Sachverhalt bietet durchaus Schwierigkeiten in der rechtli-chen Erfassung und juristischen Aufarbeitung. Jedenfalls konnte und durfte die MAV dies so sehen und deshalb die Einschaltung einer juristischen Fachkraft – hier: ei-nes Rechtsanwaltes - für notwendig halten.

Letztendlich stellt dies das beklagte Bistum auch nicht mehr in Abrede: Das Bistum hat sich bereit erklärt, in Fällen, in denen vor dem 01.09.2008 Mitarbeitervertretungen Rechtsanwälte eingeschaltet und beauftragt haben, die entstehenden Kosten zu übernehmen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Verkündet laut Protokoll am 14.08.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/08 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV „Beratungsstellen, Telefonseelsorge“

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Dr. S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Bistum zu erstatten.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die klagende Mitarbeitervertretung zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten, ob, wie die klagende Mitarbeitervertretung (MAV) geltend macht, das beklagte Bistum verpflichtet ist, ihr, der MAV, gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Kopien der Anzeige nach § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX zu übermitteln.

Mit Schreiben vom 20.09.2007 erbat die MAV die Übersendung der Kopien der Anzeige und des Verzeichnisses. Daraufhin erhielt die MAV zunächst für das Jahr 2006 und sodann auch für das Jahr 2007 die Kopien der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Die Übermittlung des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 verweigerte das Bistum. Es erklärte jedoch in der mündlichen Verhandlung im vorliegenden Verfahren seine Bereitschaft, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht sowohl die Kopien der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX als auch die Daten des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX, den Bereich der MAV betreffend, der MAV jährlich zu übermitteln.

Die MAV bringt vor, in ihrem Informationsrecht gem. § 31 MAVO Trier sowie gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX verletzt zu sein. Die Vorschriften des SGB IX hätten allgemein Anwendung für Behinderte und von Behinderung bedrohten Menschen zu finden, auch wenn der Arbeitgeber eine kirchliche Institution sei. Die Anwendung der Vorschriften werde auch nicht gerade für die Kirche ausgeschlossen. Auch wenn § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Mitarbeitervertretungen nicht wörtlich nenne, so sei aus Sinn und Zweck der Vorschrift zu erschließen, dass auch Vertretungen von Mitarbeitern, bei denen das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung finde, unter diese Vorschrift zu fassen seien. Denn alle Stellen im Betrieb und der Dienststelle, die sich mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu befassen habe, seien laufend zu unterrichten. Zudem habe sie, die MAV, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Diese Aufgabe lasse sich nur dann erfüllen, wenn ihr die fraglichen Unterlagen zur Verfügung gestellt würden. Darauf, dass in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Mitarbeitervertretungen nicht genannt sind, komme es, wie

der Schlichtungsausschuss der evangelischen Landeskirche in Baden in seinem Beschluss vom 04.12.1987 richtig erkannt habe, nicht an.

Die klagende Mitarbeitervertretung beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, für das Jahr 2006 und 2007 der Mitarbeitervertretung auch Kopien der Verzeichnisse gem. § 80 Abs. 1 SGB IX mitzuteilen und zukünftig jährlich eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX und eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX der Mitarbeitervertretung mitzuteilen, hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin jährlich eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX sowie eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX zu übermitteln.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Bistum trägt vor, für die von der MAV geltend gemachte Rechtsposition bestehe keine Anspruchsgrundlage. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gebe lediglich den dort erwähnten Räten das Recht, die Übermittlung der fraglichen Unterlagen verlangen zu können. Ein Durchgriff der staatlichen Bestimmungen über die Rolle der Personalvertretungsorgane auf den Rechtskreis der Kirchen scheitere am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Das Mitbestimmungsrecht in den Kirchen werde auch im Zusammenhang der Bestimmungen des SGB IX von diesen selbst verantwortet. Die staatliche Gesetzgebung schreibe dem kirchlichen Gesetzgeber weder die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes noch des Bundespersonalvertretungsgesetzes vor, sondern respektiere das staatlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Nichts Anderes gelte auch für die Vorschriften des SGB IX im Hinblick auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht. Aus § 32 a MAVO Trier, die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV betreffend, sei auch nicht eine Anspruchsgrundlage für die Mitarbeitervertretung abzuleiten.

Im Übrigen wird wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Partei auf ihre Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

- A. Die Klage vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft eine von der MAV beanspruchte Rechtsposition hinsichtlich der Übermittlung von Unterlagen, die die MAV aus Bestimmungen der MAVO Trier i. V. m. Vorschriften aus dem SGB IX ableitet. Es liegt auch weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 MAVO Trier noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.
- B.
- I. Der Leistungsantrag der MAV, gerichtet auf eine zu erfüllende Verpflichtung (Mitteilung von Unterlagen, d. h. eine Leistung) des Beklagten, ist zulässig.
1. Das Rechtsschutzbedürfnis für Leistungsklagen ergibt sich regelmäßig aus der Behauptung der Nichtbefriedigung des geltend gemachten sachlich rechtlichen Anspruchs. Vorliegend ändert sich am Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses, insbesondere im Hinblick auf die verlangte zukünftige Mitteilung der fraglichen Unterlagen (Kopien der Anzeige und des Verzeichnisses), auch nichts durch die von der Beklagten erklärte Bereitschaft, diese Unterlagen jährlich zu übermitteln. Denn von dieser Bereitschaft, zumal sie ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erklärt wurde, kann der Beklagte jederzeit abrücken. Durch die damit unverbindlich zugesagte Übermittlung der Unterlagen wird nicht der von der MAV geltend

gemachten Verpflichtung genügt, stellt nicht Befriedigung eines evtl. gegebenen Anspruchs dar.

2. Nach § 258 ZPO erscheint die Klage auch insoweit zulässig, als sie auch auf zukünftige Leistung – jährliche Übermittlung der Unterlagen – geht. Bei der verfolgten Verpflichtung zur jährlichen Übermittlung der Unterlagen handelt es sich um eine wiederkehrende Leistung, die sich als Folge der von der MAV beanspruchten Rechtsposition dauernd und wiederkehrend ergeben kann.

II. In der Sache ist die Leistungsklage unbegründet.

Es fehlt für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition an einer Anspruchsgrundlage.

1. Maßgeblich für diese Sicht ist zum einen, dass

- § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, wo geregelt ist, wem die fraglichen Unterlagen zu übermitteln sind, Mitarbeitervertretungen nicht nennt, sondern lediglich Betriebs-, Personalräte und andere Räte;
- in der MAVO Trier in § 32 a Abs. 1 Satz 2 § 80 SGB IX nicht erwähnt wird, sondern lediglich die dem Dienstgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen, auf deren Erfüllung die MAV zu achten hat.

Hätten auch Mitarbeitervertretungen Anspruch auf Übermittlung der Unterlagen haben sollen, so hätte es nahe gelegen,

- in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu bestimmen, wie das etwa in § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz geschehen ist, dass bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften an die Stelle der Betriebs- und Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht treten;
- in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier auch § 80 SGB IX zu erwähnen und damit, jedenfalls mittelbar, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zur Geltung zu bringen.

2. Dafür, an diesen normativen Vorgaben vorbeizugehen und ungeachtet ihrer klaren Regelungen, der MAV einen Anspruch auf Übermittlung der fraglichen Unterlagen gleichwohl zuzusprechen, besteht kein ausreichender Grund und die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist hierzu auch nicht berufen.

Als Grund für die fehlende Nennung der Mitarbeitervertretungen in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erscheint die Rücksichtnahme des staatlichen Gesetzgebers auf das in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (s. Fey/Rehren, Kommentar zum MVG.EKD, Stand Juli 2003, § 50 Rz 2 m. w. n.; vgl. auch Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 52 Rz 2). Wenn wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen diesen überlassen bleibt, darüber zu entscheiden, "ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebes, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen" (BverGE 46, 73, 94), so konnte der staatliche Gesetzgeber hier, was Einräumung einer Rechtsposition für Mitarbeitervertretungen durch eine vom Staat gesetzte Norm, nämlich § 80 SGB IX, angeht, Zurückhaltung üben. Ob dies durch die Grundsätze des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen zwingend geboten war, kann dahinstehen. Der staatliche Gesetzgeber hat sich jedenfalls so entschieden. Und den kirchlichen Arbeitsgerichten steht es nicht zu, diese Entscheidung zu korrigieren.

Gerade deshalb geht es auch nicht an, wie es im Ergebnis, wenn auch aufgrund einer anderen normativen Ausgangslage (s. dazu noch weiter unten), der Schlichtungsausschuss der evangelischen Landeskirche in Baden in seinem Beschluss vom 04.12.1987 (NZA 88, 173; hieran anschließend: Ernst/Adl-hoch/Seel, SGB IX, Bd. 2, Stand April 2007, § 80 Rz 25) tut, die klare Bestimmung des § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für vollkommen unbeachtlich zu halten.

Ebenso ist zu respektieren, dass in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier § 80 SGB IX nicht aufgeführt wird. Damit hält sich der kirchliche Gesetzgeber in dem Rahmen, der ihm, was Vertretungsorgane und ihre Mitwirkung angeht (s. oben),

durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingeräumt ist. Ob der kirchliche Gesetzgeber, aus welchen übergeordneten Gesichtspunkten heraus auch immer, § 80 SGB IX hätte erwähnen müssen, kann dahinstehen. Gem. § 2 Abs. 4 KAGO findet ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren), wie etwa einer Mitarbeitervertretungsordnung, nicht statt.

3. Auch aus anderen Vorschriften der MAVO Trier lässt sich eine Anspruchsgrundlage für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition nicht ableiten.
 - a. Auf die in § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier angesprochene Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV lässt sich nicht stützen, dass die MAV auch die in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX festgelegte Berechtigung haben müsste, die fraglichen Unterlagen mitgeteilt zu erhalten. Denn unmittelbar in Anschluss an § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier ist in Satz 2 geregelt, auf welche dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen hinsichtlich ihrer Erfüllung die MAV zu achten hat. Damit ist klargestellt, wodurch, was die Überwachung hinsichtlich der Einhaltung von Verpflichtungen des Dienstgebers angeht, die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV geschieht. Dabei wird eben nicht (auch) auf § 80 SGB IX abgestellt.

Das wirkt sich auch auf § 30 Abs. 3 Ziff. 3 MAVO Trier aus. Dort wird als allgemeine Aufgabe der MAV (unter anderem) die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen angesprochen. Es ist nicht zu erkennen, dass diese Aufgabenzuweisung weitergehen sollte als die nach § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier. § 32 a stellt sich insgesamt und insbesondere auch mit § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier als Ausformung und nähere Bestimmung der Förderungspflicht dar.

Die §§ 31 Abs. 2, 30 Abs. 3 Ziff. 5 wie auch § 58 MAVO Trier besagen auch nicht ansatzweise etwas zu der von der MAV beanspruchten Rechtsposition im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

- b. Schließlich enthält die MAVO Trier auch nicht eine § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG entsprechende Regelung, nämlich als allgemeine Aufgabe, die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Darin liegt auch der entscheidende Unterschied zu der normativen Ausgangslage, von der der Beschluss des Schlichtungsausschusses der evangelischen Landeskirche (s. oben) ausgehen konnte. Nach dem kirchlichen Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Landeskirche in Baden oblag den Mitarbeitervertretungen in Angleichung an § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG, eine Überwachungsaufgabe hinsichtlich der zugunsten der Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften usw. Auf der Grundlage dieser umfassenden Aufgabenzuweisung konnte der Schlichtungsausschuss von der Schaffung einer unmittelbaren materiell-rechtlichen Relation zu den staatlichen Gesetzesvorschriften ausgehen, d. h. zu dem Vorläufer (§ 13 Schwerbehindertengesetz) des § 80 SGB IX.

Eben an einer solchen umfassenden Aufgabenzuweisung fehlt es in der MAVO Trier. Diese ist enumerativ angelegt. Sie spricht die Vorschriften aus bestimmten Bereichen an, für deren Durchführung sich die MAV einzusetzen hat (§ 30 Abs. 3 Ziff. 7) und benennt im Bereich des Schwerbehindertenrechts genau die Vorschriften des SGB, hinsichtlich derer der MAV eine Überwachungsaufgabe zugewiesen wird (§ 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier). Das Schwerbehindertenrecht und § 80 SGB IX finden sich nicht in diesen Aufzählungen.

4. Eine andere Rechtssicht wird auch nicht durch Sinn und Zweck des § 80 SGB IX geboten.

§ 80 SGB IX steht im Zusammenhang mit dem § 71 ff SGB IX. Es geht um die den Arbeitgebern auferlegte Beschäftigungspflicht, deren Umfang und die Ausgleichsabgabe, wenn der Beschäftigungspflicht nicht genügt wird. Dadurch wird mittelbar die Eingliederung schwerbehinderter Menschen gefördert. Und dabei wiederum sind, indem sie Kenntnis des Verzeichnisses (§ 80 Abs. 1 SGB IX)

und der Anzeige (§ 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) erhalten, neben dem Integrationsamt (§ 80 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) die in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX genannten Räte einbezogen dadurch, dass sie eine Kontrolle auszuüben befähigt werden.

Zieht man in Betracht, dass lediglich eine mittelbare Förderung in Frage steht und auch andere kompetente Stellen Kenntnis von den fraglichen Unterlagen erhalten, wird die zu fördernde Eingliederung schwerbehinderter Menschen nicht wesentlich dadurch beeinträchtigt, wenn Mitarbeitervertretungen die fraglichen Unterlagen nicht erhalten. Es ist dies eine Lage, wie sie in Betrieben, Einrichtungen und sonstigen Stellen auch gegeben ist, bei denen keine Räte gebildet sind. Zudem sind, abzuleiten aus § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier, den Mitarbeitervertretungen Rechtspositionen – s. §§ 81, 83 und 84 SGB IX – zugeordnet, die auf unmittelbare Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen ausgerichtet sind. Hinsichtlich §§ 71, 92 SGB IX erscheint überdies beachtlich, dass in § 58 Abs. 1 MAVO Trier eine Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung mit der Schwerbehindertenvertretung angelegt ist.

- C. Mit seinem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag kann die MAV nicht durchdringen.
1. Dieser Hilfsantrag ist offensichtlich im Hinblick auf die Bereitschaftserklärung des Beklagten, die zu Zweifeln am Rechtsschutzbedürfnis für den Leistungsantrag führen konnte, gestellt worden, d. h. für den Fall, dass die Zulässigkeit des Leistungsantrags verneint werden sollte. Da dies nicht der Fall ist (s. oben unter B. 1.) steht der Feststellungsantrag nicht mehr zur Entscheidung an, hat sich erledigt.
 2. Abgesehen davon fehlt es für den Feststellungsantrag schon an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Er ist damit unzulässig.

Wie weiter oben dargelegt, kann die MAV ihr Begehren zulässigerweise mit einem Leistungsantrag verfolgen – und das hat sie auch, wenn auch in der Sache unbegründet, getan.

3. Selbst bei Zulässigkeit des Feststellungsantrages kann dieser keinen Erfolg haben.

Für die von der MAV beehrte Feststellung ist eine Anspruchsgrundlage nicht gegeben. Hierzu wird auf die Ausführungen oben unter B. 2. verwiesen.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier. Die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint notwendig, um die Rechte der MAV zu wahren. Zur Begründung wird auf den den Beteiligten bekannten Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 29.07.2008 Bezug genommen.
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgericht erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei Revision einlegen.

Die Revision muss schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

eingelegt werden.

Die Frist für die Einlegung der Revision beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Revision zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

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

Verkündet laut Protokoll am 14.08.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 14/08 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Dr. S. für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters M. in Vergütungsgruppe 4a, Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der beklagten Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Caritasverband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur beabsichtigten Rückgruppierung des Mitarbeiters M. von Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR in Vergütungsgruppe 4a, Fallgruppe Ziffer 19 der Anlage 2d AVR ab 01.10.2008.

Der betroffene Mitarbeiter wurde beim Kläger ab 01.04.1985 als Sozialarbeiter eingestellt. Für das Dienstverhältnis war die Geltung der AVR in ihrer jeweiligen Fassung vereinbart. Seit dem 01.01.1991 war der betroffene Mitarbeiter, eingruppiert in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 21, bestellter Leiter der Suchtberatungsstelle in F.. Ab dem 01.01.1995 wurde er nach Vergütungsgruppe 3, Fallgruppe Ziffer 9 Anlage 2 AVR vergütet.

Die Suchtberatungsstelle F. wurde zum 31.12.2003 im Zuge einer Umstrukturierung als Dienststelle aufgelöst und in den Bereich Beratung und soziale Dienste in F. eingegliedert. Seither besteht die Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters in der Arbeit mit suchtkranken Menschen und deren Angehörigen ohne weitergehende Funktionen unter Leitung des Bereichsleiters.

Mit Schreiben vom 18.12.2003 beantragte der Kläger bei der Beklagten gem. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO Mainz die Zustimmung zu der Änderung des Aufgabenbereiches des betroffenen Mitarbeiters und des Mitarbeiters S. (betroffener Mitarbeiter in Parallelverfahren M 13/08 Mz), weil damit eine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen wurde. Dabei führte der beklagte Verband aus, dass dies selbst dann notwendig sei, wenn die Eingruppierung beibehalten werde, wie dies bei dem betroffenen Mitarbeiter und dem Mitarbeiter S. der Fall sei. Unter dem 09.01.2004 stimmte die MAV der Veränderung des Aufgabenbereiches nach § 35 Abs. 1 Ziff. 4 MAVO Mainz zu.

Mit Schreiben vom 03.03.2008 teilte der Kläger der Beklagten mit, er beabsichtige den betroffenen Mitarbeiter korrigierend zum 01.10.2008 zurückzugruppieren und beantragte die Zustimmung hierzu gem. § 35 Abs. 1 Ziff. 3 MAVO Mainz. Außerdem informierte er die Beklagte über seine Absicht, vorsorglich hilfsweise eine Änderungskündigung auszusprechen.

Unter dem 20.03.2008 erwiderte die Beklagte, sie stimme der korrigierenden Rückgruppierung nicht zu, da sich die Tätigkeitsmerkmale von der Zusage vom 18.12.2003 bis heute nicht geändert hätten.

Der Kläger bringt vor, es sei unbestritten, dass der betroffene Mitarbeiter auf der Grundlage seiner nunmehrigen Tätigkeit in Vergütungsgruppe 4a der Anlage 2 AVR einzustufen sei. Wegen der zwingend gebotenen Anwendung der AVR habe er, der Kläger, beschlossen, eine korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen. Aus dem Schreiben an die MAV vom 18.12.2003 ergebe sich lediglich, dass – zunächst – faktisch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 3 beibehalten werde. Damit sei auch keine Zusicherung erfolgt, dass der betroffene Mitarbeiter trotz veränderter Tätigkeit seine bisherige Vergütung beibehalten sollte. Er sei davon ausgegangen, die bisherige Vergütung habe beibehalten werden können; eine genaue Stellenbewertung sei seinerzeit nicht vorgenommen worden. Entsprechende Zusagen oder vertragliche Vereinbarungen lägen gegenüber bzw. mit dem betroffenen Mitarbeiter nicht vor. Das Schreiben vom 18.12.2003 habe sich ohnehin nur an die MAV gerichtet. Vertragliche Verpflichtungen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter scheiterten jedenfalls am Schriftformerfordernis gem. § 7 Abs. 2 AVR.

Ein Zustimmungsverweigerungsgrund sei nur dann gegeben, wenn die Einstufung in eine Vergütungsgruppe der Vergütungsgruppenregelung widerspreche. Eben das sei hier nicht der Fall. Das Beteiligungsrecht bei Ein- und Umgruppierung sei auch kein Instrument zur Vertragskontrolle. Die – ohnehin nicht fristgerechte – Berufung der Beklagten auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht durchgreifen. Die einigen Mitarbeitern gewährten Stellenzulagen hätten ihren Grund in besonderen, bei diesen Mitarbeitern gegebenen Umständen.

Der Kläger beantragt,

die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Rückgruppierung des Mitarbeiters M. in die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR (von bisher Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 zu den AVR) durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Anklage abzuweisen.

Die beklagte MAV bringt vor, der klagende Verband habe mehrfach gegenüber den betroffenen Mitarbeitern S. und M. als auch gegenüber ihr, der Beklagten, im Zusammenhang mit der Umstrukturierung im Dezember 2003 zugesichert, eine Rückgruppierung der betroffenen Mitarbeiter werde nicht erfolgen; sie würden ihre bisherige Vergütungsgruppe behalten, auch wenn die bisher innegehabten Leitungsfunktionen verloren gingen. Diese Zusicherung sei auch die Voraussetzung dafür gewesen, dass die MAV seinerzeit der Übertragung der niedriger zu bewertenden Tätigkeit zugestimmt habe. Bereits damals, als der Kläger von ihr, der MAV, nach den Auswirkungen der Umstrukturierung befragt worden sei, habe sich der Kläger also mit der Frage beschäftigt, ob eine Rückgruppierung infolge der veränderten Situation erfolgen solle. Neben dem betroffenen Mitarbeiter und dem im Parallelverfahren betroffenen Mitarbeiter hätten weitere Mitarbeiter des Klägers ihre bisherige Vergütung weiter erhalten, obwohl sie andere Tätigkeit ausübten und die Voraussetzung für diese Vergütung nicht mehr erfüllten.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes ansonsten und des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO zuständig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Mainz. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Mainz vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.
- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes liegen vor.

Die von der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 MAVO Mainz innerhalb der Wochenfrist (ab Unterrichtung durch den Dienstgeber) erklärte Zustimmungsverweigerung ist beachtlich und führt letztlich dazu, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann.

Mit diesem Schreiben auf die Unterrichtung des Dienstgebers hin, betreffend Absicht zur Rückgruppierung des betroffenen Mitarbeiters, hat die Beklagte nicht etwa nur schlicht ihre Zustimmungsverweigerung erklärt, sondern ihre Einwendungen gegen die beabsichtigte Rückgruppierung – wie erforderlich – (ausreichend) begründet. Hierzu reicht es aus, wenn die gegebene Begründung einen Bezug zu den möglichen und zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründen (§ 35 Abs. 2 MAVO Mainz) erkennen lässt, es hieran offensichtlich nicht fehlt und sich die Begründung einem oder mehreren der normativ vorgegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe zuordnen lässt. Auf Schlüssigkeit, Widerspruchsfreiheit oder gar Berechtigung der gegebenen Begründung kommt es nicht an.

Vorliegend bezog sich die Beklagte in ihrer Zustimmungsverweigerung auf das Schreiben des klagenden Verbandes vom 18.12.2003, wonach die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter S. und M. beibehalten werde. Damit macht die Beklagte geltend, die beabsichtigte Rückgruppierung sei rechtswidrig, sie verstoße gegen Rechtsnormen, die Zusicherungen vor einseitiger Abänderung

schützen sollten. Aufgrund Zusicherung dürfe der Verband eine Rückgruppierung nicht vornehmen. Damit erscheint der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Mainz (Normverstoß) angesprochen. Ob dies sachlich durchgreift, ist bei der Prüfung der Berechtigung (Begründetheit) der Zustimmungsverweigerung zu erörtern.

Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass – mangels fristgerechter und (ausreichend) begründeter Einwendungen – die Zustimmung der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO Mainz als erteilt zu gelten hätte.

Dafür, dass das weitere Verfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO Mainz nicht beachtet worden wäre, ist nicht ersichtlich.

- C. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters nach Vergütungsgruppe 3 Anlage 2 AVR ist zu ersetzen.
1. Es ist ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz hinsichtlich der beabsichtigten Rückgruppierung nach der o. g. Vergütungsgruppe nicht (an-)zuerkennen.
 - a. Hierzu ist zunächst und maßgeblich Folgendes festzuhalten: Gegenstand der Eingruppierung (d. h. auch: Umgruppierung und Rückgruppierung) ist die Einordnung des Dienstnehmers in ein kollektives Entgeltschema – hier: AVR und ihre Anlagen. Die Eingruppierung ist damit die Zuordnung der vom Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit zu den Vergütungsgruppen eines entsprechend untergliederten Vergütungssystems. Hierauf, nämlich auf ein Vergütungsgruppensystem, bezieht sich die Beteiligung der MAV.

Sinn dieses Beteiligungsrechtes ist es, der Mitarbeitervertretung bei der Anwendung einer derartigen Vergütungsordnung angesichts der auftretenden Wertungsfragen im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorzunehmenden Eingruppierung ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle zu geben. Es geht um Normenvollzug im weiteren Sinn, bei dem die Mitarbeitervertretung ein Mitbeurteilungsrecht hat, ob der Dienstgeber das

Vergütungsgruppensystem zutreffend auf den Sachverhalt anwendet. Die richtige Bewertung der vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit sowie deren Subsumtion unter die für die Bestimmung der jeweils "richtigen" Vergütungsgruppe vorgesehenen Merkmale steht in Frage. Es geht darum, die korrekte Anwendung der maßgeblichen Vergütungsordnung zu gewährleisten. Die Beteiligung soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung (der Normenvollzug) möglichst zutreffend erfolgt; sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). Die vom Dienstgeber beabsichtigte Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems soll der Dienstgeber nicht allein vornehmen. Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen. Die Eingruppierung bedarf, wie § 35 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 MAVO Mainz bestimmen, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Hieraus – aus dem Beteiligungstatbestand Eingruppierung und dem Sinn und Zweck der Beteiligung – ergibt sich, dass eine Zustimmungsverweigerung nur berechtigt ist, wenn mit der beabsichtigten Eingruppierung gegen die Regelungen des anzuwendenden Vergütungsgruppensystems verstoßen wird, wenn die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe nicht richtig erscheint (oder wenn – was hier nicht im Streit ist – nicht die zutreffende/einschlägige Vergütungsordnung zugrunde gelegt wird). Daraus folgt wiederum, dass als Zustimmungsverweigerungsgrund stets nur § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz – Normverstoß durch unrichtige Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems – in Betracht kommt (so Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., § 18 Rz 133 mit weiteren Nachweisen; vgl. auch BAG a. a. O.).

Nach alledem unterliegt die einzelvertragliche Abmachung über eine höhere oder übertarifliche Entlohnung (d. h. auch: höhere Eingruppierung als die der Tätigkeit entsprechende) – etwa durch entsprechende Zusicherung gegenüber dem Mitarbeiter – nicht dem Beteiligungsrecht; der "überschießende" Teil der

Vergütung ist als arbeitsvertragliches Element der (Mit-)Beurteilung der Mitarbeitervertretung entzogen (Fitting/Engels u. a., Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl., § 99 Rz 80a, 96).

Kann es mithin nicht darauf ankommen und gibt keinen Zustimmungsverweigerungsgrund ab, ob und mit welchem Gehalt der betroffene Mitarbeiter eine Zusage dahin erhalten hat, seine bisherige Eingruppierung bleibe ihm erhalten, kann nur noch die richtige Zuordnung zu einer der Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppensystems in Frage stehen.

- b. Insoweit – und damit entscheidend – ist nicht zu erkennen, dass die vom Kläger beabsichtigte Rückgruppierung nach Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR fehlerhaft wäre.

Mit dieser Rückgruppierung reagiert der klagende Verband – wenn auch reichlich zeitversetzt – auf den mit der seinerzeitigen Umstrukturierung einhergehenden Verlust der Leitungsfunktion des betroffenen Mitarbeiters, deren Ausübung die bisherige höhere Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters trug (weshalb im Übrigen auch keine "korrigierende Rückgruppierung" im engeren Sinne in Frage steht).

Dass nach dem Wegfall der Leitungsfunktion nach der nunmehr ausgeübten Tätigkeit die beabsichtigte Zuordnung zu Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR nicht dieser Tätigkeit entspreche, diese Vergütungsgruppe nicht die nunmehrige Tätigkeit erfasse, stellt die MAV im Grunde selbst nicht in Frage. Insoweit, worauf es aber nicht für das Bestehen eines Zustimmungsverweigerungsgrundes ankommen kann, bringt sie lediglich vor, aufgrund von Zusicherungen müsse der betroffene Mitarbeiter seine bisherige Eingruppierung behalten, dürfe deshalb nicht rückgruppiert werden. – Die MAV ist auch nicht wider die Ausführungen des klagenden Verbandes entgegengetreten, weshalb angesichts der nunmehr ausgeübten Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters ohne Leitungsfunktion und ohne weitergehende Funktionen eine Zuordnung zur Vergütungsgruppe 3 Anlage 2d nicht zutreffend sei.

3. Soweit die MAV sich im Hinblick auf die einigen anderen Mitarbeitern gezahlte Vergütung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beruft, so hat die MAV diesen Gesichtspunkt nicht innerhalb der Wochenfrist des § 33 Abs. 2 MAVO geltend gemacht, sondern erst im Verlauf des vorliegenden Zustimmungsersetzungsverfahrens. Durch den Hinweis auf die Äußerung des Dienstgebers in seinem Schreiben vom 18.12.2003 hat die MAV lediglich auf Zusicherung des Beibehaltens der bisherigen Eingruppierung abgehoben und deshalb gegebener Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Rückgruppierung. Damit ist aber nicht auch und gleichzeitig der Gesichtspunkt der Ungleichbehandlung angesprochen. Dieser Gesichtspunkt ist deshalb nicht im Hinblick auf seine Berechtigung als Zustimmungsverweigerungsgrund zu prüfen. Denn mit der fristgerechten und (ausreichend) begründeten Zustimmungsverweigerung wird bestimmt, was Streitgegenstand in einem Zustimmungsersetzungsverfahren ist.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz und sich daraus ergebende Ansprüche betreffen zudem mögliche individualrechtliche Positionen. Das hat mit der Frage der richtigen Zuordnung zu einem Vergütungsgruppensystem nichts zu tun und ist deshalb als Zustimmungsverweigerungsgrund nicht in Betracht zu ziehen.

Außerdem kann für die Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierungen der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO – der letztlich (auch) den Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen bringen will – keine Rolle spielen. Eine einer Vergütungsordnung entsprechende Eingruppierung kann nicht mit der Begründung widersprochen werden, sie verschlechtere die bisherige Position des Dienstnehmers. In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts, d. h. der zutreffenden Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe in einem Vergütungsgruppensystem, liegt kein Nachteil (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

4. Ob der betroffene Mitarbeiter individualrechtlich einen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Vergütung hat, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Denn dabei handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis, wofür die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes nicht gegeben ist (§ 2 Abs. 3 KAGO).

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig, zumal sie keine weiteren besonderen Kosten verursachen dürfte.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 14.08.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/08 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und Dr. S. für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters S. in Vergütungsgruppe 4a, Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der beklagten Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Caritasverband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur beabsichtigten Rückgruppierung des Mitarbeiters S. von Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR in Vergütungsgruppe 4a, Fallgruppe Ziffer 19 der Anlage 2d AVR ab 01.10.2008.

Der betroffene Mitarbeiter wurde beim Kläger ab 07.12.1987 als Heimerzieher eingestellt. Für das Dienstverhältnis war die Geltung der AVR in ihrer jeweiligen Fassung vereinbart.

In der Folgezeit wurde der betroffene Mitarbeiter in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung beschäftigt. – Ab dem 01.01.2000 übernahm der betroffene Mitarbeiter die Leitung der Beratungsstelle und wurde seitdem nach Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR vergütet.

Die Beratungsstelle wurde im Zuge einer Umstrukturierung als eigene Dienststelle zum 01.01.2004 aufgelöst und in den Bereich psychosoziale Beratung eingegliedert. Seither besteht die Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters in Beratungen in den Arbeitsfeldern Ehe-, Familien- und Lebensberatung sowie Erziehungsberatung unter der Leitung der jeweiligen Bereichsleitung ohne weitergehende Funktionen.

Mit Schreiben vom 18.12.2003 beantragte der Kläger bei der Beklagten gem. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO Mainz die Zustimmung zu der Änderung des Aufgabenbereiches des betroffenen Mitarbeiters wie auch des Mitarbeiters M. (betroffener Mitarbeiter in Parallelverfahren M 14/08 Mz), weil damit eine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen wurde. Dabei führt der Beklagte aus, dass dies selbst dann notwendig sei, wenn die Eingruppierung beibehalten werde, wie dies bei dem betroffenen Mitarbeiter wie auch dem Mitarbeiter M. der Fall sei. – Unter dem 09.01.2004 stimmte die MAV der Veränderung des Aufgabenbereiches nach § 35 Abs. 1 Ziff. 4 MAVO Mainz zu.

Mit Schreiben vom 11.03.2008 teilte der Kläger der Beklagten mit, er beabsichtige den betroffenen Mitarbeiter korrigierend zum 01.10.2008 zurückzugruppieren und beantragte die Zustimmung hierzu gem. § 35 Abs. 1 Ziff. 3 MAVO Mainz. Außerdem informierte er die Beklagte über seine Absicht, vorsorglich hilfsweise eine Änderungskündigung auszusprechen.

Unter dem 20.03.2008 erwiderte die Beklagte, sie stimme der korrigierenden Rückgruppierung nicht zu, da sich die Tätigkeitsmerkmale von der Zusage vom 18.12.2003 bis heute nicht geändert hätten. Zudem könne eine Änderungskündigung nicht ausgesprochen werden.

Der Kläger bringt vor, es sei unbestritten, dass der betroffene Mitarbeiter auf der Grundlage seiner nunmehrigen Tätigkeit in Vergütungsgruppe 4a der Anlage 2 AVR einzustufen sei. Wegen der zwingend gebotenen Anwendung der AVR habe er, der Kläger, beschlossen, eine korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen. Aus dem Schreiben an die MAV vom 18.12.2003 ergebe sich lediglich, dass – zunächst – faktisch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 3 beibehalten werde. Damit sei auch keine Zusicherung erfolgt, dass der betroffene Mitarbeiter trotz veränderter Tätigkeit seine bisherige Vergütung beibehalten sollte. Er sei davon ausgegangen, die bisherige Vergütung habe beibehalten werden können; eine genaue Stellenbewertung sei seinerzeit nicht vorgenommen worden. Entsprechende Zusagen oder vertragliche Vereinbarungen lägen gegenüber bzw. mit dem betroffenen Mitarbeiter nicht vor. Das Schreiben vom 18.12.2003 habe sich ohnehin nur an die MAV gerichtet. Vertragliche Verpflichtungen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter scheiterten jedenfalls am Schriftformerfordernis gem. § 7 Abs. 2 AVR.

Ein Zustimmungsverweigerungsgrund sei nur dann gegeben, wenn die Einstufung in eine Vergütungsgruppe der Vergütungsgruppenregelung widerspreche. Eben das sei hier nicht der Fall. Das Beteiligungsrecht bei Ein- und Umgruppierung sei auch kein Instrument zur Vertragskontrolle. Die – ohnehin nicht fristgerechte – Berufung der Beklagten auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht durchgreifen. Die einigen Mitarbeitern gewährten Stellenzulagen hätten ihren Grund in besonderen, bei diesen Mitarbeitern gegebenen Umständen.

Der Kläger beantragt,

die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Rückgruppierung des Mitarbeiters S. in die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR (von bisher Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 zu den AVR) durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Anklage abzuweisen.

Die beklagte MAV bringt vor, der klagende Verband habe mehrfach gegenüber den betroffenen Mitarbeitern S. und M. als auch gegenüber ihr, der Beklagten, im Zusammenhang mit der Umstrukturierung im Dezember 2003 zugesichert, eine Rückgruppierung der betroffenen Mitarbeiter werde nicht erfolgen; sie würden ihre bisherige Vergütungsgruppe behalten, auch wenn die bisher innegehabten Leitungsfunktionen verloren gingen. Diese Zusicherung sei auch die Voraussetzung dafür gewesen, dass die MAV seinerzeit der Übertragung der niedriger zu bewertenden Tätigkeit zugestimmt habe. Bereits damals, als der Kläger von ihr, der MAV, nach den Auswirkungen der Umstrukturierung befragt worden sei, habe sich der Kläger also mit der Frage beschäftigt, ob eine Rückgruppierung infolge der veränderten Situation erfolgen solle. Neben dem betroffenen Mitarbeiter und dem im Parallelverfahren betroffenen Mitarbeiter hätten weitere Mitarbeiter des Klägers ihre bisherige Vergütung weiter erhalten, obwohl sie andere Tätigkeit ausübten und die Voraussetzung für diese Vergütung nicht mehr erfüllten.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes ansonsten und des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO zuständig. Im vorliegenden

Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Mainz. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Mainz vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes liegen vor.

Die von der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 MAVO Mainz innerhalb der Wochenfrist (ab Unterrichtung durch den Dienstgeber) erklärte Zustimmungsverweigerung ist beachtlich und führt letztlich dazu, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann.

Mit diesem Schreiben auf die Unterrichtung des Dienstgebers hin, betreffend Absicht zur Rückgruppierung des betroffenen Mitarbeiters, hat die Beklagte nicht etwa nur schlicht ihre Zustimmungsverweigerung erklärt, sondern ihre Einwendungen gegen die beabsichtigte Rückgruppierung – wie erforderlich – (ausreichend) begründet. Hierzu reicht es aus, wenn die gegebene Begründung einen Bezug zu den möglichen und zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründen (§ 35 Abs. 2 MAVO Mainz) erkennen lässt, es hieran offensichtlich nicht fehlt und sich die Begründung einem oder mehreren der normativ vorgegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe zuordnen lässt. Auf Schlüssigkeit, Widerspruchsfreiheit oder gar Berechtigung der gegebenen Begründung kommt es nicht an.

Vorliegend bezog sich die Beklagte in ihrer Zustimmungsverweigerung auf das Schreiben des klagenden Verbandes vom 18.12.2003, wonach die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter S. und M. beibehalten werde. Damit macht die Beklagte geltend, die beabsichtigte Rückgruppierung sei rechtswidrig, sie verstoße gegen Rechtsnormen, die Zusicherungen vor einseitiger Abänderung schützen sollten. Aufgrund Zusicherung dürfe der Verband eine Rückgruppierung nicht vornehmen. Damit erscheint der Zustimmungsverweigerungsgrund

nach § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Mainz (Normverstoß) angesprochen. Ob dies sachlich durchgreift, ist bei der Prüfung der Berechtigung (Begründetheit) der Zustimmungsverweigerung zu erörtern.

Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass – mangels fristgerechter und (ausreichend) begründeter Einwendungen – die Zustimmung der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO Mainz als erteilt zu gelten hätte.

Dafür, dass das weitere Verfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO Mainz nicht beachtet worden wäre, ist nicht ersichtlich.

C. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters nach Vergütungsgruppe 3 Anlage 2 AVR ist zu ersetzen.

1. Es ist ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz hinsichtlich der beabsichtigten Rückgruppierung nach der o. g. Vergütungsgruppe nicht (an-)zuerkennen.

a. Hierzu ist zunächst und maßgeblich Folgendes festzuhalten: Gegenstand der Eingruppierung (d. h. auch: Umgruppierung und Rückgruppierung) ist die Einordnung des Dienstnehmers in ein kollektives Entgeltschema – hier: AVR und ihre Anlagen. Die Eingruppierung ist damit die Zuordnung der vom Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit zu den Vergütungsgruppen eines entsprechend untergliederten Vergütungssystems. Hierauf, nämlich auf ein Vergütungsgruppensystem, bezieht sich die Beteiligung der MAV.

Sinn dieses Beteiligungsrechtes ist es, der Mitarbeitervertretung bei der Anwendung einer derartigen Vergütungsordnung angesichts der auftretenden Wertungsfragen im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorzunehmenden Eingruppierung ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle zu geben. Es geht um Normenvollzug im weiteren Sinn, bei dem die Mitarbeitervertretung ein Mitbeurteilungsrecht hat, ob der Dienstgeber das Vergütungsgruppensystem zutreffend auf den Sachverhalt anwendet. Die rich-

tige Bewertung der vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit sowie deren Subsumtion unter die für die Bestimmung der jeweils "richtigen" Vergütungsgruppe vorgesehenen Merkmale steht in Frage. Es geht darum, die korrekte Anwendung der maßgeblichen Vergütungsordnung zu gewährleisten. Die Beteiligung soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung (der Normenvollzug) möglichst zutreffend erfolgt; sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). Die vom Dienstgeber beabsichtigte Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems soll der Dienstgeber nicht allein vornehmen. Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen. Die Eingruppierung bedarf, wie § 35 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 MAVO Mainz bestimmen, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Hieraus – aus dem Beteiligungstatbestand Eingruppierung und dem Sinn und Zweck der Beteiligung – ergibt sich, dass eine Zustimmungsverweigerung nur berechtigt ist, wenn mit der beabsichtigten Eingruppierung gegen die Regelungen des anzuwendenden Vergütungsgruppensystems verstoßen wird, wenn die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe nicht richtig erscheint (oder wenn – was hier nicht im Streit ist – nicht die zutreffende/einschlägige Vergütungsordnung zugrunde gelegt wird). Daraus folgt wiederum, dass als Zustimmungsverweigerungsgrund stets nur § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz – Normverstoß durch unrichtige Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems – in Betracht kommt (so Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., § 18 Rz 133 mit weiteren Nachweisen; vgl. auch BAG a. a.O.).

Nach alledem unterliegt die einzelvertragliche Abmachung über eine höhere oder übertarifliche Entlohnung (d. h. auch: höhere Eingruppierung als die der Tätigkeit entsprechende) – etwa durch entsprechende Zusicherung gegenüber dem Mitarbeiter – nicht dem Beteiligungsrecht; der "überschießende" Teil der Vergütung ist als arbeitsvertragliches Element der (Mit-)Beurteilung der Mitarbeitervertretung entzogen (Fitting/Engels u. a., Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl., § 99 Rz 80a, 96).

Kann es mithin nicht darauf ankommen und gibt keinen Zustimmungsverweigerungsgrund ab, ob und mit welchem Gehalt der betroffene Mitarbeiter eine Zusage dahin erhalten hat, seine bisherige Eingruppierung bleibe ihm erhalten, kann nur noch die richtige Zuordnung zu einer der Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppensystems in Frage stehen.

- b. Insoweit – und damit entscheidend – ist nicht zu erkennen, dass die vom Kläger beabsichtigte Rückgruppierung nach Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR fehlerhaft wäre.

Mit dieser Rückgruppierung reagiert der klagende Verband – wenn auch reichlich zeitversetzt – auf den mit der seinerzeitigen Umstrukturierung einhergehenden Verlust der Leitungsfunktion des betroffenen Mitarbeiters, deren Ausübung die bisherige höhere Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters trug (weshalb im Übrigen auch keine "korrigierende Rückgruppierung" im engeren Sinne in Frage steht).

Dass nach dem Wegfall der Leitungsfunktion nach der nunmehr ausgeübten Tätigkeit die beabsichtigte Zuordnung zu Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR nicht dieser Tätigkeit entspreche, diese Vergütungsgruppe nicht die nunmehrige Tätigkeit erfasse, stellt die MAV im Grunde selbst nicht in Frage. Insoweit, worauf es aber nicht für das Bestehen eines Zustimmungsverweigerungsgrundes ankommen kann, bringt sie lediglich vor, aufgrund von Zusicherungen müsse der betroffene Mitarbeiter seine bisherige Eingruppierung behalten, dürfe deshalb nicht rückgruppiert werden. Die MAV ist auch nicht weiter den Ausführungen des klagenden Verbandes entgegengetreten, weshalb angesichts der nunmehr ausgeübten Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters ohne Leitungsfunktion und ohne weitergehende Funktionen eine Zuordnung zur Vergütungsgruppe 3 Anlage 2d nicht zutreffend sei.

3. Soweit die MAV sich im Hinblick auf die einigen anderen Mitarbeitern gezahlte Vergütung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beruft, so hat die MAV diesen Gesichtspunkt nicht innerhalb der Wochenfrist des § 33 Abs. 2 MAVO geltend

gemacht, sondern erst im Verlauf des vorliegenden Zustimmungsersetzungsverfahrens. Durch den Hinweis auf die Äußerung des Dienstgebers in seinem Schreiben vom 18.12.2003 hat die MAV lediglich auf Zusicherung des Beibehaltens der bisherigen Eingruppierung abgehoben und deshalb gegebener Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Rückgruppierung. Damit ist aber nicht auch und gleichzeitig der Gesichtspunkt der Ungleichbehandlung angesprochen. Dieser Gesichtspunkt ist deshalb nicht im Hinblick auf seine Berechtigung als Zustimmungsverweigerungsgrund zu prüfen. Denn mit der fristgerechten und (ausreichend) begründeten Zustimmungsverweigerung wird bestimmt, was Streitgegenstand in einem Zustimmungsersetzungsverfahren ist.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz und sich daraus ergebende Ansprüche betreffen zudem mögliche individualrechtliche Positionen. Das hat mit der Frage der richtigen Zuordnung zu einem Vergütungsgruppensystem nichts zu tun und ist deshalb als Zustimmungsverweigerungsgrund nicht in Betracht zu ziehen.

Außerdem kann für die Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierungen der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO – der letztlich (auch) den Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen bringen will – keine Rolle spielen. Eine einer Vergütungsordnung entsprechende Eingruppierung kann nicht mit der Begründung widersprochen werden, sie verschlechtere die bisherige Position des Dienstnehmers. In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts, d. h. der zutreffenden Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe in einem Vergütungsgruppensystem, liegt kein Nachteil (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

4. Ob der betroffene Mitarbeiter individualrechtlich einen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Vergütung hat, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Denn dabei handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis, wofür die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes nicht gegeben ist (§ 2 Abs. 3 KAGO).

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig, zumal sie keine weiteren besonderen Kosten verursachen dürfte.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Verkündet laut Protokoll am 17.07.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 16/08 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und S. für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4a/Ziff. 40 der Anlage 2 AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Verband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4a, Fallgruppe Ziff. 40 der Anlage 2 AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) – im Folgenden nur noch VergGr/Ziffer der Fallgruppe - anlässlich dessen Einstellung ab 01.05.2008 auf der neu geschaffenen Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Der Einstellung des Mitarbeiters F. stimmte die MAV zu. Der ihr mit Schreiben vom 07.04.2008 mitgeteilten beabsichtigten Eingruppierung in VergGr 4a/40 verweigerte die MAV die Zustimmung. Sie begründete dies - nach erneuter Beratung - näher mit Schreiben vom 14.04.2008, wobei sie eine Eingruppierung nach VergGr 2/12 vorschlug. Sie führte unter anderem aus, die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung entspreche weder dem Ausbildungsabschluss des Mitarbeiters F. noch seiner Tätigkeit auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Der Ausbildungsabschluss des Mitarbeiters sei höherwertig als der eines Sozialarbeiters. Die Tätigkeit mit den für sie erforderlichen Fähigkeiten und Arbeitsweisen erfordere eine akademische Hochschulbildung und entspreche der eines Mitarbeiters mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Für die Aufgabenstellung auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising und die Anforderungen an einen Stelleninhaber wird auf die Ausschreibung sowie die Stellenbeschreibung für diese Stelle Bezug genommen.

Der Mitarbeiter F. studierte von Oktober 1980 bis April 1981 Sozialarbeit an der Fachhochschule F.. Von Oktober 1983 bis November 1990 absolvierte er das Studium der Soziologie an J-W-G-Universität in F. mit dem Schwerpunkt Friedens- und Konfliktforschung und erreichte den Diplom-Abschluss. Von März 2004 bis Februar 2006 machte der Mitarbeiter ein berufsbegleitendes Studium an der Fundraising Akademie, der Ausbildungsstätte der Berufs- und Dachverbände für den Bereich Fundraising in der Bundesrepublik Deutschland, mit dem Abschluss als "Fundraiser

(FA)". Für den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters F. wird im Übrigen auf seinen zu den Akten gereichten Lebenslauf und sein Bewerbungsschreiben verwiesen.

Der Verband bringt vor, aus der Stellenbeschreibung ergebe sich, dass die Stelle ohne Personalverantwortung bei weitgehend selbständiger Aufgabenerledigung in enger Anbindung an die Geschäftsführung und im Rahmen mit dieser abgestimmten Projekte ausgestattet sei und über ein eigenes Budget für Druck- und Werbematerial verfüge. Die Vergleichbarkeit der an dieser Stelle zu verrichtenden Tätigkeit hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortlichkeit sei mit den Tätigkeiten gegeben, die von den unter Fallgruppe 4, 8, 8a, 12 und 39 der VergGr 4a aufgeführten Fallgruppen erfasst würden. Daher sei die Eingruppierung nach VergGr 4a unter Rückgriff auf Ziffer 40 zutreffend. Dagegen sei eine Eingruppierung in VergGr 2/12 nicht angebracht. Für die Stelle sei eine Hochschulbildung nicht erforderlich.

Der Kläger beantragt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in VergGr 4a/Ziffer 40 der Anlage 2 AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bringt vor, ihre Zustimmungsverweigerung sei begründet. Eine Eingruppierung in VergGr 4a/40 komme nur in Betracht für Mitarbeiter, für die im Vergütungsgruppenverzeichnis kein Tätigkeitsmerkmal ausdrücklich aufgeführt sei. Vorliegend sei jedoch eine Eingruppierung in VergGr 2/12 möglich und zutreffend. Der Mitarbeiter F. habe, wie dort vorausgesetzt, eine wissenschaftliche Hochschulausbildung und übe eine entsprechende Tätigkeit aus.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. ist zu erteilen.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr 0 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Limburg ist ersichtlich durchgeführt worden. Insbesondere hat die MAV, nachdem sie mit Schreiben vom 07.04.2008 über die beabsichtigte Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters F. informiert worden war, nicht nur sogleich (mit Vermerk vom 09.04.2008) ihre Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung erklärt, sondern dies mit Schreiben vom 14.04.2008 - und damit noch innerhalb der Wochenfrist gem. § 33 Abs. 2 - auch begründet.

C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4a/40 ist zu ersetzen.

Ein Normverstoß im Sinne des - hier allein aufgrund der von der MAV verweigerten Zustimmung und der dafür gegebenen Begründung - Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg ist nicht festzustellen. Die vom klagenden Verband beabsichtigte Eingruppierung verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

1. Für eine Eingruppierung nach VergGr 2/12, wie sie die MAV für möglich hält, fehlt es an den Voraussetzungen. Fallgruppe 12 spricht nicht nur von einem Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, sondern verlangt dazu eine entsprechende Tätigkeit.

Der Mitarbeiter F. hat zwar eine abgeschlossene Hochschulbildung, nämlich das Studium der Soziologie mit Diplom-Abschluss. Das halbjährige Studium der Sozialarbeit an der Fachhochschule Fulda wie auch das zweijährige berufsbegleitende Studium an der Fundraising Akademie erfüllen dagegen nicht das Kriterium der abgeschlossenen Hochschulbildung, wie sich aus den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 - 12 der Anlage 12 AVR ohne Weiteres ergibt.

Doch fehlt es bei Mitarbeiter F. an einer seinem abgeschlossenen Studium der Soziologie entsprechenden Tätigkeit. Diese muss der konkreten (abgeschlossenen) Hochschulbildung entsprechen, d. h. Fähigkeiten erfordern, die ein derart gebildeter Mitarbeiter hat. Nicht ausreichend ist es, wenn die absolvierte Hochschulbildung für die Tätigkeit lediglich erwünscht oder nützlich, aber nicht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (BAG vom 06.08.2003 - 4 AZR 443/02; BAG vom 19.1.2000 AP Nr. 277 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Vorliegend ist nicht zu erkennen, dass die Hochschulbildung des Mitarbeiters F. für die auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising zu verrichtenden Tätigkeiten notwendig wäre, um die auf dieser Stelle zu bewältigenden Aufgaben ordnungsgemäß erledigen zu können. – Bereits in der Ausschreibung heißt es: "Sie bringen möglichst auch eine berufliche Ausbildung / Studium für diese Aufgabe mit". Es werden also berufliche Ausbildung und Studium gleich-

wertig nebeneinander gesetzt. Das heißt, dass die Stelle auch mit einer beruflichen Ausbildung – und nicht allein/nur mit Studium/Hochschulbildung – bewältigt werden kann. Aus dem Ausdruck "möglichst" folgt zudem, dass notfalls sogar auf berufliche Ausbildung / Studium verzichtet werden könnte. – Auch aus der Stellenbeschreibung ist nicht zu erschließen, dass eine wissenschaftliche Hochschulbildung für die Stelle erforderlich wäre. Insoweit heißt es dort sogar nur, ohne auch nur Studium bzw. Hochschulbildung anzusprechen: "möglichst Ausbildung / Erfahrungen im journalistischen Bereich ...".

2. Dagegen erscheint es richtig, wenn der beklagte Verband die Auffangfallgruppe Ziff. 40 zur Vergütungsgruppe 4a zur Anwendung bringen will.

Der Mitarbeiter erfüllt zum einen nicht, wie nach Fußnote 9 zur VergGr 4a/40 zu verlangen, die Tätigkeitsmerkmale für eine andere oder höhere Vergütungsgruppe. Insbesondere kommt für ihn, wie bereits dargelegt und worauf allein die MAV abhebt, VergGr 2/12 nicht in Betracht.

Zum anderen ist die Tätigkeit, die der Mitarbeiter auf der fraglichen Stelle zu erledigen hat, nach Aufgabenbereich und Verantwortung mit verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr 4a vergleichbar, was die Eingruppierung nach VergGr 4a unter Rückgriff auf die Auffangfallgruppe Ziff. 40 rechtfertigt.

Für die Vergleichbarkeit sind insbesondere die Fallgruppen nach Ziff. 12 und nach Ziff. 25 mit ihren Tätigkeitsmerkmalen in den Blick zu nehmen.

Ziff. 12 nennt als Tätigkeitsmerkmal: Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.

Ziff. 25 hat als Tätigkeitsmerkmal - unter Einbeziehung der Heraushebungen - eine Tätigkeit, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert (VergGr 5b/56), besonders verantwortungsvoll ist (VergGr 4b/33) und sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung (VergGr 4a/25) auszeichnet.

Mit den genannten Tätigkeitsmerkmalen erscheinen die Position bei dem beklagten Verband wie auch die zu bewältigenden Aufgaben des Mitarbeiters F. auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising hinsichtlich Vergleichbarkeit nach Aufgabenbereich und Verantwortung zutreffend bewertet.

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig, zumal sie keine weiteren besonderen Kosten verursachen dürfte.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 18/08 Tr

02.08.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagter,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R. am
02.08.2008 beschlossen:

**Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. aus T.
zur Wahrung der Rechte der beklagten Mitarbeitervertretung notwendig er-
scheint.**

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache um die von der klagenden MAV verlangte Aufhebung der Einstellung eines Mitarbeiters ab 01.04.2008, die das beklagte Bistum vor erteilter bzw. ersetzter Zustimmung der MAV zu der Einstellung als vorläufige Regelung vollzogen hat.

Für dieses Verfahren lässt sich die MAV von in T. ansässigen Rechtsanwälten vertreten und hat diesen Prozessvollmacht erteilt.

Die MAV bringt vor, in der Streitsache selbst gehe es um eine komplexe Rechtsfrage, die sie, die MAV, ohne juristische Unterstützung allein nicht bewältigen könne. Eine eigene juristische Vollzeitkraft sei bei ihr nicht beschäftigt. Die bei der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DIAG) als Geschäftsführerin beschäftigte halbe Vollzeitkraft mit juristischer Ausbildung sei wegen der Wahrnehmung ihrer anderen Aufgaben zeitlich nicht in der Lage, die Vertretung im vorliegenden Verfahren zu bewältigen. Deshalb habe sie, die MAV, Rechtsanwälte mit ihrer Vertretung beauftragt. Sie beantragt nunmehr, gestützt auf § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier, die Feststellung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung der von ihr beauftragten Rechtsanwälte durch Entscheidung des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts.

Dem tritt das beklagte Bistum nicht weiter entgegen. Gemessen an der Schwierigkeit der Fragestellung und der Komplexität des damit verbundenen Sachverhaltes in der vorliegenden Streitsache sei der klagenden MAV daher auch aus Sicht der Beklagten ein angemessener Kostenersatz für die Beauftragung eines Rechtsbeistandes zu gewähren - zumal erst ab dem 01.05.2008 die Geschäftsführerin der DIAG mit einem höheren Stundenanteil weiterbeschäftigt werde.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Beauftragung der Rechtsanwälte S. als Bevollmächtigte zur Vertretung im vorliegenden Verfahren notwendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

Offensichtlich nimmt die MAV eine ihr zustehende Aufgabe, nämlich die Durchsetzung ihres Beteiligungsrechts bei der hier fraglichen Einstellung, die das beklagte Bistum sofort, gestützt auf § 37 Abs. 5 MAVO Trier, vollzogen hat – nach Ansicht der MAV aber unzulässigerweise. Der zugrundeliegende Sachverhalt ist komplex und bietet Schwierigkeiten in der juristischen Aufarbeitung. Deshalb, wie auch das beklagte Bistum anerkennt, ist die Bevollmächtigung einer juristisch ausgebildeten Fachkraft notwendig zur Wahrung der Rechte der MAV.

Das beklagte Bistum wendet sich auch nicht dagegen, dass ein Rechtsanwalt beauftragt und bevollmächtigt wurde, weil die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges der Geschäftsführerin der DIAG zum Zeitpunkt der Klageerhebung noch nicht erfolgt war, die geeignet sein könnte, deren von der MAV gesehene Arbeitsüberlastung zu beheben.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 17/08 Tr**

02.08.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R. am
02.08.2008 beschlossen:

**Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. aus T.
zur Wahrung der Rechte der beklagten Mitarbeitervertretung notwendig er-
scheint.**

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache um die vom klagenden Bistum beantragte Ersetzung der von der beklagten MAV unter Berufung auf § 95 SGB IX und § 7 AGG verweigerter Zustimmung zur Einstellung eines Mitarbeiters. Die MAV lässt sich in diesem Verfahren von in T. ansässigen Rechtsanwälten vertreten und hat diesen Prozessvollmacht erteilt.

Sie macht geltend, über die DIAG und die dort halbtags beschäftigte Volljuristin könne eine Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht wegen deren Arbeitsüberlastung erfolgen. Eine fachkundige Vertretung im vorliegenden Verfahren sei wegen der gegebenen Rechtsproblematik erforderlich, weshalb ein Rechtsanwalt zu beauftragen gewesen sei.

Dazu hat sich das Bistum bislang nicht geäußert.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Beauftragung der Rechtsanwälte S. als Bevollmächtigte zur Vertretung im vorliegenden Verfahren notwendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

Es gehört ohne weiteres zu den Aufgaben der MAV, einem gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren entgegenzutreten und vor Gericht die aus ihrer Sicht berechnete Zustimmungsverweigerung zu verteidigen.

Der zugrundeliegende Sachverhalt ist komplex und bietet im Hinblick auf die aufgeführten Gründe für die Zustimmungsverweigerung erhebliche Schwierigkeiten in der rechtlichen Aufarbeitung. Deshalb ist die Beauftragung einer juristisch ausgebildeten Fachkraft notwendig zur Wahrung der Rechte der MAV. Vorliegend ist auch nicht

zu beanstanden, dass die MAV einen Rechtsanwalt mit ihrer Prozessvertretung beauftragte. Die bei der DIAG halbtags beschäftigte Volljuristin stand hierfür wegen Arbeitsüberlastung nicht zur Verfügung. Insoweit wird auf die den Parteien bekannten gerichtlichen Beschlüsse in den Verfahren KAG Mainz M 07/08 Tr vom 18.04.2008 und M 15/08 Tr verwiesen. An dieser Lage hat sich auch im Hinblick auf vorliegendes Verfahren nichts geändert. Selbst wenn eine – evtl. ausreichende – Aufstockung des Beschäftigungsumfanges der Volljuristin bei der DIAG zum 01.05.2008 erfolgt ist, so kann doch nicht angenommen werden, dass dadurch ihre Arbeitsüberlastung sofort und nachhaltig behoben sein würde. Jedenfalls zu dem Zeitpunkt, als sich für die MAV die Notwendigkeit ergab, sich eine fachkundige Prozessvertretung zu besorgen – d. h. ab Zustellung der Klage gegen Ende April 2008 – durfte die MAV annehmen, dass die Vertretungsmöglichkeit durch die Volljuristin bei der DIAG nicht zur Verfügung stand.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/08 Tr

29.07.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagter,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R. am
29.07.2008 beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. und Kollegen aus T. zur Wahrung der Rechte der klagenden Mitarbeitervertretung notwendig erscheint.

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache um die von der klagenden MAV verlangte Mitteilung der Kopien des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX und der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 S. 1 SGB IX betreffend die Beschäftigung von schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen.

Für dieses Verfahren lässt sich die MAV von in T. ansässigen Rechtsanwälten vertreten und hat diesen Prozessvollmacht erteilt.

Die MAV bringt vor, in der Streitsache selbst gehe es um eine komplexe Rechtsfrage, die sie, die MAV, ohne juristische Unterstützung allein nicht bewältigen könne. Eine eigene juristische Vollzeitkraft sei bei ihr nicht beschäftigt. Die bei der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DIAG) als Geschäftsführerin beschäftigte halbe Vollzeitkraft mit juristischer Ausbildung sei wegen der Wahrnehmung ihrer anderen Aufgaben zeitlich nicht in der Lage, die Vertretung im vorliegenden Verfahren zu bewältigen. Deshalb habe sie, die MAV, Rechtsanwälte mit ihrer Vertretung beauftragt. Sie beantragt nunmehr, gestützt auf § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier, die Feststellung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung der von ihr beauftragten Rechtsanwälte durch Entscheidung des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts.

Dem tritt das beklagte Bistum entgegen:

Es bezweifelt die Notwendigkeit als auch die Zweckmäßigkeit der Beauftragung von Prozessbevollmächtigten. Das Verfahren sei tatsächlich wie auch rechtlich nicht weiter schwierig. Es gehe um eine einfach gelagerte Entscheidungsfrage. Eine Beratung der MAV im Vorfeld durch die volljuristisch ausgebildete Geschäftsführerin hätte genügt, um die rechtlichen Fragestellungen zu klären. Angesichts der offensichtlichen Rechtslage hätte es dann nicht mehr der Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Prozessbevollmächtigten bedurft. – Im Übrigen sei der Geschäftsführerin

der DIAG eine Vertragsaufstockung mit Wirkung zum 01.05.2008 angeboten worden, damit eine Vertretung vor den kirchlichen Arbeitsgerichten wieder aufgenommen werden kann.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Beauftragung der Rechtsanwälte S. und Kollegen als Bevollmächtigte zur Vertretung im vorliegenden Verfahren notwendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

1. Indem die MAV eine von ihr für gegeben gehaltene Rechtsposition – nämlich die auf Mitteilung der Unterlagen gem. § 80 Abs. 1, 2 SGB IX (auch) an sie, die MAV – geltend macht und gerichtlich durchsetzen will, nimmt sie eine ihr zustehende Aufgabe wahr.

Dabei durfte und darf die MAV davon ausgehen, dass sie dies mit Aussicht auf Erfolg nur unter Inanspruchnahme juristischer Beratung und Unterstützung bis hin zur Vertretung im gerichtlichen Verfahren bewältigen können würde. Weder im SGB IX noch in der MAVO Trier ist die von der MAV beanspruchte Rechtsposition ausdrücklich festgeschrieben. Damit steht ergänzende Normauslegung in Frage, die im Sinne der MAV auch vertreten wird. Die argumentative Aufarbeitung einer solchen Problemlage erfordert Fachkenntnisse, wie sie regelmäßig nur einem ausgebildeten Juristen zur Verfügung stehen. – Die Bevollmächtigung einer solchen Fachkraft zur Vertretung im Verfahren ist mithin zur Wahrung der Rechte der MAV als notwendig zu erachten.

2. Es ist nach § 11 KAGO auch zulässig, einen Rechtsanwalt mit der Vertretung zu betrauen, auch wenn hierdurch besondere, das Bistum belastende Kosten entstehen. Anderes mag gelten, wenn ohne weiteres eine andere kostengünstigere Vertretungsmöglichkeit durch vom Dienstgeber vorgehaltene und

von ihm finanzierte juristisch vorgebildete Mitarbeiter – wie etwa die Geschäftsführerin der DIAG – zur Verfügung steht. Doch kann hiervon ebenso wie im Verfahren KAG Mainz M 07/08 Tr – auf den in diesem Verfahren ergangenen Beschluss vom 18.04.2008 wird verwiesen – (derzeit noch) nicht ausgegangen werden. Die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges der Geschäftsführerin soll zum 01.05.2008 erfolgt sein, d. h. zu einem Zeitpunkt nach Einleitung vorliegenden Verfahrens durch die MAV. Das beklagte Bistum beruft sich denn auch nicht darauf, die MAV hätte diese Vertretungsmöglichkeit (jedenfalls was die Einleitung und Durchführung vorliegenden gerichtlichen Verfahrens betrifft) in Anspruch nehmen können und müssen.

Ob mit Rücksicht auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (auch dazu s. Beschluss vom 18.04.2008 – M 07/08 Tr –) weiterhin und ohne weiteres die kostenintensive Einschaltung eines Rechtsanwaltes für angebracht und erforderlich gehalten werden kann, wenn die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges der Geschäftsführerin der DIAG zu einem Abbau ihrer bisherigen Arbeitsüberlastung ausreichend erscheint, kann deshalb dahinstehen und muss hier nicht erörtert und entschieden werden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Verkündet laut Protokoll am 24.04.2008

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 07/08 Tr**

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin –

2. Bistum

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung einschließlich der wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Bistum zu tragen.

Für die klagende Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die von der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) beanspruchte Beteiligung bei der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges der Mitarbeiterin M. unter dem Gesichtspunkt einer nach § 38 MAVO Trier zustimmungsbedürftigen Einstellung.

Die seit 2001 in Teilzeit beim Beklagten tätige Mitarbeiterin wurde gemäß Vertrag vom 04.01.2005 ab 01.12.2004 als Diplom-Heilpädagogin in der Stelle "Lebensberatung" in T. auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt und ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 50% der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten festgesetzt, d.h. auf 19,25 Wochenstunden. – Mit Vertrag vom 01.08.2005 wurde die Arbeitszeit der Frau M. für die Zeit vom 13.06.2005 befristet bis zum 30.11.2007 auf 32 Stunden festgelegt.

Mit Wirkung zum 01.12.2007 erfolgte eine Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 26,5 Stunden, was 63,83% eines Vollbeschäftigten entspricht. Hierüber informierte der Beklagte die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 15.11.2007. Die Mitarbeitervertretung machte daraufhin geltend, die vorgesehene Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von Frau M. stelle eine beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 38 MAVO Trier dar und sie erwarte die Einleitung des Zustimmungsverfahrens. Dies lehnte der Beklagte ab, weil die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges um 7,25 Wochenstunden nicht als beteiligungspflichtig zu sehen sei.

Daraufhin hat die MAV Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben.

Die MAV bringt insbesondere unter Berufung auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vor, durch die fragliche Erhöhung des Beschäftigungsumfanges der Frau M. werde das ihr nach § 38 MAVO zustehende Zustimmungsrecht verletzt. Durch diese Erhöhung werde eine nicht nur geringfügige Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit bewirkt. Durch eine solche Erhöhung trete gegenüber der Ersteinstellung eine neue Auswahl-situation ein.

Andere Teilzeitbeschäftigte, die bei der Ersteinstellung nicht konkurriert hätten, könnten nunmehr ihrerseits an einer entsprechenden Aufstockung ihrer Teilzeitbeschäftigung interessiert sein.

Die Klägerin beantragt

festzustellen, dass der Beklagte durch die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges um 7,25 Stunden von 19,25 auf 26,5 Wochenstunden von Frau M., Dipl.-Heilpädagogin in der Lebensberatung T., ohne vorherige Beteiligung der Klägerin deren Zustimmungsrecht gemäß § 38 Abs. 1 MAVO (Bistum Trier) verletzt hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, in einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 7,25 Stunden könne keine zustimmungspflichtige Einstellung liegen. Das Eintreten einer neuen Auswahl-situation sei mit Sicht auf die in der Mitarbeitervertretungsordnung festgelegten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht erheblich.

Für das Vorbringen der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze sowie die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

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

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV nach § 38 MAVO Trier. Es liegt weder ein Fall der

Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 MAVO Trier noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

- B. Auch das nach § 356 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag nach seinem Wortlaut auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Vorgang bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage – Beteiligungsrecht der MAV unter dem Gesichtspunkt der Einstellung bei Erhöhung des Beschäftigungsumfangs eines Mitarbeiters – kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Der Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung erklärt, sie werde auch in Zukunft zum Mittel der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von Mitarbeitern greifen. Durch eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleich gelagerte Fälle geliefert werden und entfaltet insoweit Rechtswirkungen für die Zukunft. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese, wie hier, zwischen den Beteiligten umstritten sind und es auch in Zukunft zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsanträge zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.
- C. In der Sache kann die Klage aber keinen Erfolg haben. Sie ist unbegründet.
1. Es bestehen schon erhebliche Bedenken, ob, wie das die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte inzwischen tut (BVerwG vom 23.03.1999, AP Nr. 73 zu § 75 BPersVG; BAG vom 25.01.2005, AP Nr. 114 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 15.05.2007 – 1 ABR 32/06 –; Hess. LAG vom 13.12.2005 – 4 TaBV 120/05 –; LAG Schleswig-Holstein vom 18.07.2007 - TaBV 31/06–) – eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs eines Mitarbeiters (oder einer Mitarbeiterin; mit Mitarbeiter sind im Folgenden auch immer Mitarbeiterinnen gemeint) überhaupt als Einstellung gesehen werden kann. Mit dem Wortsinn des Begriffs "Einstellung" ist dies sicherlich nicht vereinbar (vgl. die kritischen Stimmen zur Rechtsprechung: Thüsing/Fuhlrott, Anmerkung zu EzA BetrVG 2002 § 99 Einstellung Nr. 3; Hunold NZA 05, 910; Kort,

Anmerkung zu BAG AP Nr. 114 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting/Engels/Schmitt u. a., BetrVG 23. Aufl., § 99 Rz 40; Richardi/Thüsing, BetrVG, 9. Aufl., § 99 Rz 47; Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6. Aufl., S. 537).

Für eine Subsumtion der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges unter dem Begriff der beteiligungspflichtigen Einstellung sind jedoch Sinn und Zweck dieses Beteiligungsrechts zu berücksichtigen.

Zwar lässt sich hierfür insbesondere nicht darauf abheben, dass das Beteiligungsrecht bei der Einstellung insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Mitarbeitern diene und die MAV in die Lage zu versetzen sei, deren Belange gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen (so insbesondere BAG vom 25.01.2005, a. a. O.; BVerwG a. a. O.). Diese Begründung ist auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG bzw. § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG ausgerichtet, wonach ein Zustimmungsverweigerungsgrund gegeben ist, wenn andere, schon beschäftigte Arbeitnehmer durch eine Einstellung grundlos benachteiligt werden. – § 38 Abs. 2 MAVO Trier enthält aber einen derartigen Zustimmungsverweigerungsgrund nicht. – Eine Konkurrenzsituation oder eine neue Auswahl-situation im Verhältnis zu schon beschäftigten Mitarbeitern kann deshalb keine Rolle spielen.

Unabhängig hiervon ist nicht auszuschließen, dass gleichwohl die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges auch im Bereich der nach § 38 Abs. 2 MAVO Trier gegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe relevant sein kann. So kann ein Verstoß gegen ein normativ vorgegebenes Höchst-arbeitszeitvolumen durch Aufstockung des bisherigen Beschäftigungsumfanges eintreten. Selbst der Verweigerungsgrund nach § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier (Störung des Arbeitsfriedens) kann sich in neuer Dringlichkeit und mit anderem Gewicht stellen (s. BAG vom 25.01.2005 a. a. O.).

Für ein Beteiligungsrecht spricht zudem, dass der Entscheidung der MAV über eine Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung stets der aktuell vorge-sehene Arbeitsumfang zugrunde liegt (BAG a. a. O.). Mit der Erhöhung des

Beschäftigungsumfanges wird eine andere, neue Entscheidungssituation geschaffen. Erfolgt anstelle einer Neueinstellung die Arbeitszeitverlängerung eines schon (meist in Teilzeit) beschäftigten Mitarbeiters, so können sich aus Letzterem Zustimmungsverweigerungsgründe wie bei einer Neueinstellung ergeben oder Zustimmungsverweigerungsgründe, die bei Ersteinstellung des schon beschäftigten Mitarbeiters nicht voraussehbar waren.

2. Dürfte nach alledem auch im Regelungsbereich des § 38 MAVO Trier das Beteiligungsrecht bei Erhöhung des Beschäftigungsumfanges unter dem Gesichtspunkt der Einstellung zu befürworten sein, so setzt das doch voraus, dass die Erhöhung nicht lediglich geringfügig ist, sondern eine von ihrem Umfang her gewisse Erheblichkeit hat (BVerwG a. a. O.; BAG a. a.O.; BAG vom 15.05.2007; s. auch LAG Schleswig-Holstein und Hess. LAG).

Eine derartige Erheblichkeit ist vorliegend, bei einer Erhöhung um 7,25 Wochenstunden, nicht gegeben, weshalb jedenfalls hieran der Erfolg der Klage scheitert.

- a. Die Erhöhung muss einen Umfang haben, dass das die Erhöhung ausmachende Stundenvolumen auch Gegenstand der Vergabe an einen neu eingestellten Mitarbeiter sein könnte. Das Stundenvolumen der Beschäftigung muss mithin den zeitlichen Anforderungen an einen "Arbeitsplatz", der neu besetzt werden müsste, genügen. Dann kann auch angenommen werden, die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges eines schon beschäftigten Mitarbeiters sei an die Stelle einer ansonsten ohne Weiteres beteiligungspflichtigen (Neu-)Einstellung getreten (vgl. auch BVerwG a. a. O.; BAG a. a. O.; BAG vom 15.05.2007).
- b. Das schließt zunächst aus, auf den (relativen) Umfang der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges im Verhältnis zum bisherigen Beschäftigungsumfang abzustellen (s. dazu Hess. LAG).
- c. Für die Bestimmung des relevanten Ausmaßes der (absoluten) Erhöhung des Beschäftigungsumfanges bietet sich ein Rückgriff auf die Vorschrift des § 12

Abs. 1 Satz 3 TzBfG an. Mit dieser Vorschrift gibt der Gesetzgeber zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden typischerweise als zeitliches Minimum für eine Beschäftigung auf einem eigenen Arbeitsplatz ansieht (s. BAG vom 15.05.2007; LAG Schleswig-Holstein).

Dieser Ansatz bedarf jedoch einer Anpassung an die jeweils obwaltenden Verhältnisse. Das in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG angelegte Maß von 10 Stunden dürfte auf die 40-Stunden-Woche (bei Vollzeitbeschäftigung) abgestellt sein und damit auf 25% dieser wöchentlichen Arbeitszeit. Ist jedoch die wöchentliche Arbeitszeit beim Arbeit- oder Dienstgeber, im Betrieb oder in der Einrichtung geringer oder höher, so erscheint es angemessen, auf diese Wochenarbeitszeit abzuheben und von dieser 25% als Maß für die relevante Erhöhung des Beschäftigungsumfanges zugrunde zu legen.

Ebenso erscheint durchaus vertretbar, den Mindestumfang der Beschäftigung auf einem eigenen Arbeitsplatz auf die Beschäftigung an einem Tag in der Woche, d. h. (bei gleichmäßiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche) auf 20% der jeweiligen Wochenarbeitszeit abzustellen.

- d. Vorliegend beträgt die Erhöhung des wöchentlichen Beschäftigungsumfanges 7,25 Stunden. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von 39,5 Stunden, wie sie für den hier betroffenen Arbeitsplatz besteht, erreichen die 7,25 Stunden weder 25% noch 20% der wöchentlichen Arbeitszeit, nämlich 9,6 Stunden oder 7,9 Stunden.
- D. Die Entscheidung über Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V.m. § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAVO vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint notwendig, um die Rechte der MAV zu wahren. Zu Begründung wird auf den den beteiligten Parteien bekannten Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 18.04.2008 verwiesen.

Die Zulassung der Revision für die Klage der MAV zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

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

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.

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

Verkündet laut Protokoll am 24.04.2008

Aktenzeichen: KAG Mainz M 21/07 Mz

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Kinder- und Jugendhilfezentrum
- Klägerin -,

2. MAV Kinder- und Jugendhilfezentrum
- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. S. für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in die Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2 zu den AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung einschließlich der wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom Kläger als Dienstgeber eingeleitete Verfahren ist auf Versetzung der von der Beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4 b der Anlage 2 zu den AVR (VergGr 4 b Anlage 2 AVR).

Der Mitarbeiter F. wurde beim Kläger ab 01.09.2006 als Diplom-Sozialpädagoge in Teilzeit eingestellt. Das Dienstverhältnis war befristet bis zum 31.12.2007, war aber beidseits ordentlich kündbar. Der Mitarbeiter, vergütet nach VergGr 4 b Anlage 1 AVR, war in der dem Kinder- und Jugendhilfezentrum, dessen Träger der Kläger ist, angeschlossenen Schule eingesetzt. In dieser Schule, einer sogenannten Förderschule in der Form einer Schule für Erziehungshilfe und als Ersatzschule genehmigt, werden unter anderem sogenannte hochbegabte minderleistende Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihres Verhaltens sonderpädagogischer Hilfe bedürfen, unterrichtet und betreut.

Herr F. hat einen Hochschulabschluss (Magister) im Hauptfach Philosophie und in den Nebenfächern Theologie und Mathematik.

Aus privaten Gründen kündigte der Mitarbeiter zum 06.07.2007. Bald danach wünschte er erneut eine Beschäftigung beim Kläger. Dem wurde entsprochen. Mit Dienstvertrag vom 23.08.2007 wurde Herr F., nunmehr unbefristet und vollzeitbeschäftigt, ab 20.08.2007 als pädagogischer Lehrer eingestellt und war, wie vorher auch, in der oben genannten Schule tätig. Die Eingruppierung soll nach VergGr 4b erfolgen.

Am 23.08.2007 beantragte der Kläger bei der MAV die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4 b Anlage 2 AVR.

Die MAV verweigerte die Zustimmung zu der vom Kläger beabsichtigten Eingruppierung, weil sie diese für zu niedrig hielt.

In zwei Einigungsgesprächen – am 12.09.2007 und 04.10.2007, an denen auf Seiten der MAV deren Vorsitzender und ein bzw. zwei weitere Mitglieder der MAV teilnahmen – wurde kein Einvernehmen über die Eingruppierung erzielt. Der Vorsitzende der MAV wies darauf hin, die Arbeit des Mitarbeiters F. stelle eine höherwertige Tätigkeit im Sinne der AVR dar; sie sei mit VergGr 4 b zu niedrig eingruppiert. Eine Annäherung der Eingruppierung der Lehrer und des Sozialpädagogen sei das übergeordnete Ziel der MAV. – Der Kläger beharrte auf seiner Eingruppierungsabsicht. Die Tätigkeit des Mitarbeiters in den Gruppen der Schule ließe sich am ehesten mit der eines Sozialpädagogen vergleichen. Über einen Studienabschluss als Lehrer verfüge der Mitarbeiter nicht. Eine verbesserte Eingruppierung der sozialpädagogischen Stellen sei wegen der eingeschränkten Refinanzierung der Schule nicht möglich. – Im Übrigen verzichteten beide Seiten im Einigungsgespräch vom 12.09.2007 auf die Einrede des Fristversäumnisses.

Mit Schreiben vom 06.10.2007 erklärte die MAV, sie bleibe bei ihrer Zustimmungsverweigerung.

Der Kläger bringt vor, der Mitarbeiter sei richtigerweise in VergGr 4 b Anlage 2 AVR einzugruppieren. Weil die Anlagen 2 ff. zu den AVR keine ausdrücklichen Tätigkeitsmerkmale für überwiegend pädagogisch tätige Lehrkräfte an Einrichtungen wie dem Kinder- und Jugendhilfezentrum enthalte, sei die hier fragliche Eingruppierung nach Fallgruppe 52, einer Auffangfallgruppe, zu VergGr 4 b Anlage 2 AVR erfolgt.

Auch bei Anwendung der Anlage 21 AVR erweise sich die Eingruppierung nach VergGr 4 b als zutreffend. Dort werde für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in Schulen, die als Privatschulen refinanziert werden, auf die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen verwiesen, wenn das Dienstverhältnis des betreffenden Mitarbeiters nach dem 31.07.2007 und vor dem 01.08.2008 erstmals beim Dienstgeber beginnt. Damit seien für Hessen die Lehrer-Richtlinien in Bezug genommen. Auch nach dieser Regelung komme keine höhere Vergütung als die nach VergGr 4 b in Betracht. Hinsichtlich der vom Mitarbeiter F. auszuübenden Tätigkeit gelte, dass jeweils ein Lehrer gemeinsam mit einem Sozialarbeiter für die Durchführung des Unterrichts in den Gruppen verantwortlich sei. Die Verantwortung für die Unterrichtsinhalte und die Didaktik des Unterrichtens liege bei dem

Lehrer. Die sozialpädagogischen Fachkräfte hätten den Auftrag, die Lehrer bei der Vermittlung von Unterrichtsinhalten zu unterstützen und Gespräche mit den Eltern der Schüler zu führen. – Schließlich sei zu bestreiten, dass von der MAV ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Verweigerung zur Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. getroffen worden sei.

Der Kläger beantragt,

die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Eingruppierung des Mitarbeiters F. in die VergGr 4 b der Anlage 2 zu den AVR (entspricht dem Tätigkeitsmerkmal in Ziff. 24 der Vergütungsgruppe der Anlage 2 d zu den AVR) durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, der Mitarbeiter F. sei schon zuvor beim Kläger als Dienstgeber tätig gewesen. Eine Eingruppierung in Anwendung der Anlage 21 AVR sei deshalb nicht möglich. – Die in der Anlage 2 d AVR genannten Tätigkeitsmerkmale würden die Tätigkeit des Mitarbeiters nicht erfassen. – Ein Rückgriff auf die Auffangfallgruppe 52 zur VergGr 4 b Anlage 2 AVR sei nicht zulässig. Der Mitarbeiter könne nämlich nach VergGr II / Fallgruppe 12 Anlage 2 AVR eingruppiert werden. Er besitze einen Hochschulabschluss und werde als Lehrer, der Unterricht wie die ansonsten entsprechend vergüteten Lehrer erteile, eingesetzt.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. ist zu erteilen.

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

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Mainz. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Mainz vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gemäß § 33 Abs. 3 MAVO Mainz liegen vor.
- a. Es kann nicht angenommen werden, die erklärte Zustimmungsverweigerung sei unwirksam, weil sie nicht durch einen entsprechenden ordnungsgemäßen Beschluss des Gremiums, der MAV, im Sinne des § 14 Abs. 5 MAVO Mainz gedeckt sei. Zweifeln an einem derartigen Beschluss der MAV wäre nur nachzugehen, wenn greifbare Umstände dafür sprechen, dass ein Beschluss nicht (ordnungsgemäß) gefasst wurde (vgl. LAG Frankfurt BB 94,574).

Dass hier einige Mitglieder der MAV ihr Mandat – angeblich wegen des "Alleinganges" des Vorsitzenden der MAV in vorliegender Angelegenheit – in der MAV niedergelegt haben, ist insoweit nicht ausreichend. Denn in den Einigungsgesprächen mit dem Dienstgeber am 12.09.2007 und am 04.10.2007 haben außer dem Vorsitzenden am 12.09.2007 das MAV-Mitglied M. und am 04.10.2007 diese sowie ein weiteres MAV-Mitglied, Fr., teilgenommen. Das spricht dafür, dass ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Zustimmungsverweigerung zustande gekommen war. Ohne einen solchen wäre es kaum vorstellbar, dass die genannten MAV-Mitglieder sich an den Einigungsgesprächen, in denen es gerade um die erklärte Zustimmungsverweigerung ging, beteiligt hätten. Zu den Mandatsniederlegungen kam es ersichtlich erst später.

Hieraus, aus welchen Gründen auch immer die Mandatsniederlegungen erfolgten, auf eine fehlende oder nicht ordnungsgemäße Beschlussfassung zu einem früheren Zeitpunkt rückzuschließen, geht nicht an.

- b. Das Verfahren gemäß § 33 Abs. 2, 3 MAVO Mainz ist durchgeführt worden. Die MAV hatte die Zustimmungsverweigerung erklärt. Es kam zu Einigungsgesprächen, die jedoch erfolglos blieben. Die MAV verblieb letztendlich bei ihrer Zustimmungsverweigerung, was sie innerhalb der 3-Tage-Frist des § 33 Abs. 3 MAVO Mainz nach dem letzten Einigungsgespräch vom 04.10.2007 mit Schreiben vom 06.10.2007 mitteilte.

Ob die Fristen des § 33 Abs. 2 MAVO Mainz für die Erklärung der Zustimmungsverweigerung nach Unterrichtung durch den Dienstgeber eingehalten wurden, kann dahin stehen. Beide Seiten haben, wie das Protokoll des Einigungsgesprächs vom 12.09.2007 ausweist, auf die Einrede des Fristversäumnisses verzichtet. Dies ist zulässig. Wenn Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine Fristverlängerung vereinbaren können (vgl. BAG AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972), so müssen sie sich – wie vorliegend offensichtlich geschehen – auch darauf verständigen können, dass die fehlende Einhaltung von Fristen für den Verfahrenfortgang keine Rolle spielen soll.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4 b Anlage 2 AVR ist gemäß § 33 Abs. 4 MAVO Mainz durch das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen. Denn es ist ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz nicht festzustellen. Die vom Kläger beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters F. verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

1. Für eine Eingruppierung nach VergGr II / Fallgruppe 12 Anlage 2 AVR, wie sie die MAV für möglich hält, fehlt es an den Voraussetzungen. Fallgruppe 12 spricht nicht nur von einem Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, sondern verlangt dazu eine entsprechende Tätigkeit. Der Mitarbeiter F. hat zwar eine abgeschlossene Hochschulbildung, nämlich

den Magisterabschluss im Fach Philosophie und im ersten Nebenfach Theologie und im zweiten Nebenfach Mathematik. Doch fehlt es bei ihm an der entsprechenden Tätigkeit. Diese muss der konkreten (abgeschlossenen) Hochschulbildung entsprechen, d. h. Fähigkeiten erfordern, die ein derart gebildeter Mitarbeiter hat. Nicht ausreichend ist es, wenn die absolvierte Hochschulbildung für die Tätigkeit lediglich erwünscht oder nützlich, aber nicht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (BAG vom 06.08.2003 – 4 AZR 443/02; BAG vom 19.01.2000, AP Nr. 277 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Vorliegend ist nicht zu erkennen, welchen Bezug die absolvierte Hochschulbildung des Mitarbeiters mit seinen Abschlüssen zu seiner Tätigkeit an der Schule überhaupt hat oder dass die vorliegende wissenschaftliche Hochschulbildung gar notwendig ist, um an der Schule, wo der Mitarbeiter eingesetzt ist, die Lehrer bei der Vermittlung von Unterrichtsinhalten zu unterstützen oder wie diese Unterricht zu erteilen. Bei den zu unterrichtenden Personen handelt es sich um Kinder und Jugendliche, deren Unterrichtung und Betreuung sicherlich keine akademische Vorbildung, wie sie der Mitarbeiter F. hat, erfordert. Es ist insbesondere auch nicht zu sehen, dass Fächer, die einen Bezug zur wissenschaftlichen Hochschulbildung des Mitarbeiters hätten, unterrichtet wurden und der Mitarbeiter überwiegend gerade in solchen Fächern Gruppen betreute und unterrichtete.

2. Für eine Eingruppierung des Mitarbeiters F. erscheint in erster Linie die Anlage 21 (Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16.05.2007, in Kraft getreten zum 01.06.2007) AVR einschlägig. Danach ergibt sich keine höhere Eingruppierung als die nach VergGr 4 b.
 - a. § 1 Abs. 1 Anlage 21 AVR lautet: Diese Anlage findet Anwendung für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in diesen Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden. Die Anmerkung 1 hierzu sagt: Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit nach Gepräge gibt. – Das trifft auf den Mitarbeiter F. zu.

Nach § 1 Abs. 2 gilt die Regelung für Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1, deren Dienstverhältnis nach dem 31.07.2007 und vor dem 01.08.2008 erstmals bei diesem Dienstgeber neu beginnt. Hierauf bezieht sich die Anmerkung 2: Die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neueinstellung. Besteht mit einem Mitarbeiter lediglich für die Dauer der Schulferien kein Dienstverhältnis, liegt keine Neueinstellung vor.

Auch dies ist beim Mitarbeiter F. gegeben. Zwar war er bereits vom 01.09.2006 bis zum 06.07.2007 beim jetzigen Dienstgeber, dem Kläger, beschäftigt. Doch ist seine Einstellung ab 20.08.2007 als erstmaliger Neubeginn, der innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens liegt, zu werten. Denn er hatte sein früheres Dienstverhältnis beim Kläger von sich aus vor dem 31.07.2007 nach noch nicht einmal einem Jahr des Bestandes durch Eigenkündigung zum 06.07.2007 beendet. Auf diesem Hintergrund stellt sich die Einstellung aufgrund des Dienstvertrages vom 23.08.2007 als pädagogische Lehrkraft auf der früher von ihm innegehabten Stelle als erstmaliger Neubeginn eines Dienstverhältnisses dar. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass diese Einstellung etwa wegen einer Wiedereinstellungszusage erfolgte oder die Unterbrechung der Beschäftigung beim Dienstgeber von immerhin 6 Wochen eine Beurlaubung zugrunde lag. Im Dienstvertrag vom 23.08.2007 wird denn auch mit keinem Wort oder auch nur mittelbar, etwa durch eine Regelung für eine Anrechnung früherer Dienstzeiten, das frühere Dienstverhältnis angesprochen. Hinzu kommt, dass sich dieses ab 20.08.2007 laufende Dienstverhältnis deutlich von dem früheren unterscheidet. Es ist nunmehr auf unbestimmte Zeit geschlossen und die Beschäftigung erfolgt in Vollzeit – und nicht, wie früher, befristet und in Teilzeit. – Aus der Anmerkung 2 zu § 1 Abs. 2 ist zu erschließen, dass ein früherer Bestand eines Dienstverhältnisses zum Dienstgeber nicht der Annahme eines erstmaligen Neubeginns des Dienstverhältnisses entgegenstehen muss. Ansonsten hätte es der in der Anmerkung getroffenen Regelung nicht bedurft.

- b. § 2 Anlage 21 AVR verweist für die Eingruppierung (des in § 1 Abs. 1 benannten Personenkreises) auf die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen

Bundeslandes geltenden Regelungen. Das sind in Hessen die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrerrichtlinien).

Unter B 3. dieser Richtlinie werden Lehrkräfte an Sonderschulen erfasst. Einschlägig erscheinen dort für die Eingruppierung des Mitarbeiters F. allenfalls die Fallgruppen Ziffer 4 und 5, mit der unter anderem Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung der VergGr 4 b zugeordnet werden. Dieser Vergütungsgruppe sind nach B 3. Fallgruppe Ziffer 9 auch sonstige pädagogische Unterrichtshilfen ohne – wie bei Mitarbeiter F. – Ausbildung nach den Fallgruppen Ziffern 5, 6 oder 7 zugewiesen. Die Voraussetzungen anderer Fallgruppen mit einer über 4 b hinausgehenden Vergütungsgruppe erfüllt der Mitarbeiter F. nicht. Wird der Mitarbeiter nicht als pädagogische Unterrichtshilfe, sondern als den "übrigen Lehrkräften" zugehörig gesehen, so werden diese, wie der Schlusssatz des Abschnittes III. bestimmt, wie die entsprechenden Lehrkräfte an Realschulen eingruppiert.

Für diese finden sich die Eingruppierungsvorschriften unter Abschnitt II. der Richtlinien. Auch nach diesen Vorschriften ergibt sich für den Mitarbeiter eine Eingruppierung nach VergGr 4 b. Fallgruppe Ziffer 3 erfasst Lehrer in der Tätigkeit von Realschullehrern mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in einem wissenschaftlichen Fach erteilen. Diese Voraussetzungen sind bei Mitarbeiter F. anzunehmen.

Dagegen erfüllt er nicht die Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung – sei es, weil es bei ihm am überwiegenden Erteilen von Unterricht in mindestens einem seinem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach (Fallgruppe Ziffer 2) fehlt, sei es, weil bei ihm die Fähigkeit zum Unterricht in mindestens zwei Fächern aufgrund seines Studiums und die Unterrichtserteilung in mindestens einem seinem Studium entsprechenden Fach fehlt. Hierzu wird im Übrigen auf die Ausführungen weiter oben unter II. C. 1. Bezug genommen.

3. Selbst wenn Anlage 21 AVR nicht greifen würde und deshalb für die fragliche Eingruppierung Anlage 2 AVR zur Anwendung kommen müsste, wäre die beabsichtigte Eingruppierung nicht zu beanstanden.

Zutreffend will der Kläger die Auffangfallgruppe Ziffer 52 zur VergGr 4 b zur Anwendung bringen. Der Mitarbeiter erfüllt nicht die Tätigkeitsmerkmale für eine höhere Vergütungsgruppe.

Insoweit hat die MAV lediglich auf VergGr II / Fallgruppe Ziffer 12 abgehoben. Dass der Mitarbeiter F. deren Voraussetzungen nicht genügt, wurde bereits oben näher ausgeführt. Auch sonst ist nicht ersichtlich, welchen Fallgruppen, die zu einer höheren, über VergGr 4 b hinausgehenden Eingruppierung führen könnten, der Mitarbeiter nach Vor- oder Ausbildung, Funktion und Tätigkeit genügen könnte. Die MAV hat denn auch hierzu nichts weiter ausgeführt.

Dagegen hat der Kläger Fallgruppen der VergGr 4 b Anlage 2 AVR benannt, die nach den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe – durchaus nachvollziehbar – mit der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit nach Aufgabenbereich und Verantwortung vergleichbar sind. Dem ist die MAV nicht weiter entgegengetreten. Sie hat sich vielmehr insoweit darauf beschränkt vorzubringen, die Tätigkeit des Mitarbeiters sei höherwertig und besser einzugruppieren. Dies vermag die Darlegungen des Klägers aber nicht in Zweifel zu ziehen oder zu entkräften.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagererstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig. Hierzu wird auf den Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 12.12.2007 im vorliegenden Verfahren verwiesen.

2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 07/08 Tr

18.04.2008

B E S C H L U S S

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Antragstellerin -,

2. Bistum

- Antragsgegner -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch seinen Vorsitzenden R. am
18.04.2008 beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der Rechtsanwälte S. und Kollegen aus T. zur Wahrung der Rechte der antragstellenden Mitarbeitervertretung notwendig erscheint.

Gründe

I.

Die am Verfahren beteiligten Parteien streiten in der Sache anlässlich der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges / Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitsstunden einer Angestellten um das Bestehen eines Beteiligungsrechts der Mitarbeitervertretung (MAV) unter dem Gesichtspunkt der Einstellung. Für dieses Verfahren und dessen Durchführung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht lässt sich die MAV von in T. ansässigen Rechtsanwälten vertreten und hat diesen Prozessvollmacht erteilt.

Die MAV bringt vor, in der Streitsache selbst gehe es um eine komplexe Rechtsfrage, die sie, die MAV, ohne juristische Unterstützung allein nicht bewältigen könne. Eine eigene juristische Vollzeitkraft sei bei ihr nicht beschäftigt. Die bei der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DIAG) beschäftigte halbe Vollzeitkraft mit juristischer Ausbildung sei wegen der Wahrnehmung ihrer anderen Aufgaben zeitlich nicht in der Lage, die Vertretung im vorliegenden Verfahren zu bewältigen. Deshalb habe sie, die MAV, Rechtsanwälte mit ihrer Vertretung beauftragt. Sie beantragt nunmehr, gestützt auf § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier, die Feststellung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung der von ihr beauftragten Rechtsanwälte durch Entscheidung des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts. Dem tritt der Antragsgegner entgegen:

Die Beauftragung von Rechtsanwälten zur Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sei weder notwendig noch zweckmäßig. Sie verstoße gegen das Gebot der sparsamen Bewirtschaftung der Mittel. Die MAV habe für ihre Vertretung auf die vom Bistum vorgehaltenen und für den Bereich der Mitarbeitervertretungen finanzierten juristischen Fachkräfte zurückgreifen können und müssen, um unverhältnismäßig hohe Kosten zu vermeiden.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Dem Antrag der MAV ist stattzugeben.

Gemäß § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier ist festzustellen, dass die Beauftragung der Rechtsanwälte S. und Kollegen als Bevollmächtigte zur Vertretung im vorliegenden Verfahren notwendig erscheint, um die Rechte der MAV zu wahren.

1. Indem die MAV das von ihr beanspruchte und vom Antragsgegner bestrittene Beteiligungsrecht gerichtlich klären lassen will, nimmt sie eine ihr zustehende Aufgabe wahr. Die Befassung mit der der Rechtsstreitigkeit in der Sache zugrundeliegenden Rechtsfrage verlangt eine intensive Auseinandersetzung mit der zu der Rechtsfrage bestehenden Rechtsprechung. Das ist – jedenfalls dürfte die MAV das im Rahmen des ihre zustehenden Beurteilungsspielraums (vgl. Fitting u. a., BetrVG, 23. Aufl., § 40 Rz. 9) das so sehen – nur mit Fachkenntnissen zu bewältigen, wie sie einem ausgebildeten Juristen zur Verfügung stehen. Die Bevollmächtigung einer solchen Fachkraft zur Vertretung im Verfahren ist mithin zur Wahrung der Rechte der MAV als notwendig zu erachten.
2. Wenn hierbei die MAV Rechtsanwälte einschaltet und diese zur Vertretung im Verfahren bevollmächtigt, so ist das nicht zu beanstanden und steht der Begründetheit der begehrten Feststellung nicht entgegen.
 - a. Nach § 11 KAGO können sich die Beteiligten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht durch einen sach- und rechtskundigen Bevollmächtigten vertreten lassen. Dabei sind sie nicht beschränkt, wen sie wählen – wenn und soweit die Sach- und Rechtskundigkeit des Bevollmächtigten anzunehmen ist. Hinsichtlich der hier beauftragten Rechtsanwälte sind insoweit Zweifel nicht angebracht.
 - b. Darauf, ob bei Beauftragung eines anderen Bevollmächtigten keine oder weniger Kosten, die gem. § 12 Abs. 1 KAGO und § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier vom Antragsgegner als Dienstgeber zu tragen sind, entstehen, kommt es grundsätzlich nicht an.

§ 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier stellt allein auf die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte ab (s. dazu schon vorstehend) und schließt hieran ohne weiteres - wie auch § 12 Abs. 1 KAGO – die Kostentragungspflicht an. Weder § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier noch § 12 Abs. 1 KAGO verweisen, wie etwa § 11a Abs. 1 ArbGG, auf eine anderweitige Vertretungsmöglichkeit (durch Verbandsvertreter). Die Feststellung der Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit und die damit einhergehende Kostentragungspflicht sind mithin unabhängig davon, ob (kostengünstiger) die MAV sich eines anderen Verfahrensbevollmächtigten hätte bedienen können.

- c. Ob anderes im Hinblick auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 24 Abs. 1 MAVO Trier), was Rücksichtnahme auf das Ausmaß der durch Wahrnehmung der Aufgaben der MAV entstehenden und vom Dienstgeber zu tragenden Kosten einschließt (Frey/Coutelle/Beyer, Kommentar zu Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretung, Stand 1/1007, § 26 Rz. 4), gelten kann, mag dahinstehen.

Der Verweis auf eine andere, kostengünstigere Vertretungsmöglichkeit (etwa durch vom Dienstgeber vorgehaltene, juristische vorgebildete Mitarbeiter im Bereich der Mitarbeitervertretungen) kann nur durchgreifen, wenn diese Möglichkeit ohne weiteres zur Verfügung steht. Darüber hinaus muss ihre Inanspruchnahme tatsächlich die Gewähr bieten, dass die Verfahrensvertretung ordnungsgemäß, also nicht nur fachgerecht, sondern auch zeitnah, erfolgen kann und wird. – Auch insoweit ist einer Mitarbeitervertretung ein Beurteilungsspielraum dahin zuzubilligen, ob dies der Fall bzw. zu erwarten ist.

Danach ist vorliegend nicht zu beanstanden, dass die MAV nicht die bei der DIAG beschäftigte Juristin mit ihrer Vertretung beauftragt hat. Aus Sicht der MAV war nicht gewährleistet, dass bei Rückgriff auf diese Vertretungsmöglichkeit die Verfahrensdurchführung tatsächlich ohne zeitliche Verzögerung und dabei mit der gebotenen Sorgfalt hätte erfolgen können.

Das hat die MAV nachvollziehbar begründet und näher ausgeführt. Die Haltung der MAV und ihr Vorgehen erscheinen danach durchaus vertretbar. Zudem wäre die bei der DIAG beschäftigte Juristin durch den Beschluss des Vorstandes der DIAG vom 24.10.2007 gehindert gewesen, die Vertretung der MAV im vorliegenden Verfahren zu übernehmen. Der Beschluss hat zum Inhalt die Aussetzung der Vertretung von Mitarbeitervertretungen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht durch die Geschäftsführerin, d. h. die Juristin der DIAG wegen Arbeitsüberlastung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist für den Antragsgegner die sofortige Beschwerde gegeben. Diese ist innerhalb einer Notfrist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz, Bischofsplatz 2, 55116 Mainz, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 02/08 Lb -ewVfg-

07.02.2008

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

- Antragstellerin -,

2. Bistum

- Antragsgegner -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 07.02.2008 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die beabsichtigte Anordnung eines Rauchverbotes in den Verwaltungsgebäuden des Bischöflichen Ordinariates in L. durch den Generalvikar. Das will die antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV) durch einstweilige Verfügung verhindert sehen.

Nachdem der Justitiar des Bischöflichen Ordinariates die MAV über den beabsichtigten Erlass eines Rauchverbotes informiert hatte, teilte die MAV mit Antwortschreiben vom 30. Januar mit, sie sei gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 und gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO in dieser Angelegenheit zu beteiligen. Sie erwarte einen Antrag auf Zustimmung und die Inkraftsetzung der Regelung erst nach Abschluss des Zustimmungsverfahrens. Mit Schreiben vom 30. Januar 2008 leitete der Justitiar der MAV einen modifizierten Entwurf zum Rauchverbot „zur Kenntnis“ zu und teilte mit, der Generalvikar beabsichtige, das Entwurfsschreiben zum 15. Februar 2008 zu unterzeichnen. Nach dem Entwurfsschreiben wird das Rauchen in den Verwaltungsgebäuden des Bischöflichen Ordinariates nicht zugelassen; für die verschiedenen Verwaltungsgebäude sind Raucherbereiche angegeben. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Zeiten der Raucherpausen nicht als Dienstzeiten gelten und als Pausenzeiten zu erfassen sind.

Die MAV trägt vor, die Anordnung eines Rauchverbots zum Nichtrauchererschutz ohne ihre, der MAV, Beteiligung sei nicht dringend und nicht zwingend sofort vor Abschluss des Verfahrens in der Hauptsache erforderlich. Durch die Umsetzung der Maßnahmen zum Nichtrauchererschutz könnten nur schwer oder nicht umkehrbare Fakten geschaffen werden.

Die MAV beantragt,

mittels einer einstweiligen Verfügung dem Bischöflichen Ordinariat zu untersagen, die Anordnung eines Rauchverbots zum Nichtrauchererschutz ab 15. Februar 2008 vorzunehmen.

Mit gleichzeitig eingereichter Klage in der Hauptsache beantragt die MAV die Feststellung, dass

- a) die Anordnung eines Rauchverbots ab 15. Februar 2008 für die Verwaltungsgebäude Rossmarkt 4, 10, 12 und 21 (in L.) ohne Zustimmung der MAV gegen § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO
- b) die Anordnung in Verbindung mit einem Rauchverbot bei erlaubten Unterbrechungen zum Rauchen diese Zeit als unbezahlte Pausen über das Erfassungssystem zu erfassen ohne Zustimmung der MAV gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO

einen Verstoß gegen die geltende Mitarbeitervertretungsordnung darstellen. Außerdem hat die MAV einen Hilfsantrag formuliert.

Im Übrigen wird auf die Antragschrift der MAV, ihre Klageschrift für ein Hauptsacheverfahren sowie die beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat letztlich keinen Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 34, 36 MAVO L.. Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 45 MAVO L. besteht hier nicht.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52

Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Der erforderliche Verfügungsanspruch ist gegeben.

Nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO L. bedürfen Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen der Zustimmung der MAV. Bei der Anordnung eines Rauchverbots zum Nichtraucherschutz handelt es sich um eine solche Maßnahme; es geht um den Schutz der nichtrauchenden Mitarbeiter vor gesundheitlichen Gefährdungen des sogenannten Passivrauchens.

Es besteht auch keine anzuwendende Rechtsnorm i. S. des § 3 Abs. 1 Eingangssatz MAVO L., die das an sich gegebene Beteiligungsrecht der MAV ausschließen würde, weil sie dem Dienstgeber eine einzige, ganz bestimmte Maßnahme – hier: des Gesundheitsschutzes – zwingend vorgeben würde, die jegliche andere Handlungsmöglichkeit des Dienstgebers ausschließt. Insoweit ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStVO) in den Blick zu nehmen. Diese enthält, in Kraft getreten am 01.09.2007, folgende, hier interessierende Regelung:

„§ 5 Nichtraucherschutz

- (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.
- (2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.“

Damit ist, entgegen der im vorgerichtlichen Schriftwechsel vertretenen Auffassung des Dienstgebers, nicht vorgegeben, dass nur ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot das Gebot erfüllt, die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen. Das Aussprechen eines Rauchverbotes macht lediglich deutlich, dass ein allgemeines oder partielles Rauchverbot eine geeignete Maßnahme für einen wirksamen Nichtraucherschutz sein kann (und dies häufig oder regelmäßig auch sein wird). Offen bleibt dann immer noch, ob ein allgemeines oder partielles Rauchverbot erforderlich ist, um einen wirksamen Nichtraucherschutz zu gewährleisten. Und insbesondere bei einem allgemeinen Rauchverbot bleibt zu entscheiden, ob, wie und in welchem Umfang die rauchenden Beschäftigten Gelegenheit (etwa durch Ausweisung von Raucherbereichen oder Raucherzonen) erhalten, ohne Beeinträchtigung des Nichtraucherschutzes rauchen zu können. Bei den damit immer noch gegebenen Handlungsmöglichkeiten für Maßnahmen des Nichtraucherschutzes unter Berücksichtigung auch der Interessen der rauchenden Beschäftigten ist die MAV zu beteiligen.

Vorliegend ist davon auszugehen, dass der Dienstgeber das Rauchverbot anordnen will ohne die MAV zu beteiligen. Nachdem die MAV ihr (jedenfalls) nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO L. gegebenes Beteiligungsrecht (s. o.) geltend gemacht hatte, beließ es der Dienstgeber dabei, die MAV lediglich über ein modifiziertes Rauchverbot in Kenntnis zu setzen und den Zeitpunkt der Inkraftsetzung zu informieren. Ersichtlich will er nicht, seiner Auffassung zum Bestehen eines Beteiligungsrechts entsprechend, die MAV beteiligen.

Will der Dienstgeber, wie vorliegend ersichtlich, ein gegebenes Beteiligungsrecht der MAV missachten, so muss sich die MAV dagegen wehren und verlangen können, dass die Maßnahme unterbleibt, für die der Dienstgeber die erforderliche Zustimmung nicht eingeholt und nicht erhalten hat.

Ob auch wegen der beabsichtigten Nichtanrechnung von Raucherpausen auf die Dienstzeit ein Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO L. besteht und insoweit ein Verfügungsanspruch gegeben ist, kann dahinstehen.

Die von der MAV beehrte einstweilige Verfügung bezieht sich auf die Anordnung eines Rauchverbotes. Bei der angekündigten Behandlung der Zeiten von Raucherpausen geht es im Kern um die Berechnung der Dienstzeit und deren Vergütung, aber nicht um die Anordnung selbst eines Rauchverbots (und auch nicht um eine Pausenregelung als Teil einer Regelung der täglichen Arbeitszeit nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO L.).

4. Es fehlt jedoch am Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung. Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei der beabsichtigten Maßnahme des Gesundheitsschutzes werden, auch wenn diese vor der rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren tatsächlich umgesetzt werden, weder unwiederbringlich oder unumkehrbar vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

Insoweit ist maßgebend zu beachten: Selbst wenn eine Missachtung des auf Zustimmung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vorliegt und dementsprechend eine Verhinderung oder Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage steht, so gibt dies allein für sich regelmäßig noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV sind darauf ausgerichtet, haben ihren Zweck und ihre innerliche Rechtfertigung darin, dass die MAV zum Schutz der Dienstnehmer tätig wird und ihr je gegebenes Beteiligungsrecht ausübt. Damit kommt es entscheidend darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz durch einstweilige Verfügung wesentlich, d. h. schwerwiegend, beeinträchtigt oder unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Das ist hier nicht zu sehen.

Den Rauchern unter der Mitarbeiterschaft in den Verwaltungsgebäuden werden Raucherbereiche zur Verfügung gestellt. Diese aufzusuchen, um dort zu

rauchen, ist sicherlich unbequem und auch in einem gewissen Grad unangenehm und belastend. Doch erscheint dies zumutbar und tragbar für einen absehbaren Zeitraum bis zur endgültigen, mit der MAV abgestimmten Regelung des Nichtraucherschutzes i. S. von § 5 ArbStVO (- wobei angenommen werden kann, dass das Rauchen am Arbeitsplatz und in den Verwaltungsgebäuden jedenfalls erheblichen Einschränkungen unterliegen wird). Selbst wenn nach Abstimmung mit der MAV und unter deren Beteiligung nicht ein allgemeines Rauchverbot verhängt wurde, so ist dies, in Abkehr von der nun beabsichtigten Regelung eines Rauchverbotes, ohne weiteres umsetzbar. Es bedarf hierzu lediglich entsprechender schriftlicher Anweisungen und der Änderung von Verbots- und Hinweisschildern. Von unumkehrbaren Fakten, geschaffen durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers kann jedenfalls keine Rede sein.

5. Fehlt es nach alledem, wie dargelegt, hier an einem Verfügungsgrund, so ist der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.
6. Gegen diesen Beschluss, ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/07 Sp -ewVfg-

02.04.2007

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV des Caritas-Altenzentrums

- Antragstellerin -,

2. CV

- Antragsgegner -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 02.04.2007 beschlossen:

Im Wege der einstweiligen Verfügung wird der Antragsgegner verpflichtet, die von der Einrichtungsleitung des Caritas-Altenzentrums St. B in St. I. aufgestellten und durch Aushang bekannt gemachten Dienstpläne für die Wohnbereiche (WB) I und II und die Tagespflege für den Monat April 2007 nicht anzuwenden.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die von der Einrichtungsleitung des Caritas-Altenzentrums St. B in St. I., dessen Träger (und damit als Dienstgeber der beklagte Antragsgegner) der Caritasverband für die Diözese Speyer e.V. ist, aufgestellten Dienstpläne für den Monat April 2007, deren Anwendung die antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV) verhindern will.

Nachdem die MAV am 12. oder 13.03.2007 die Dienstpläne April 2007 erhalten und um Zustimmung gebeten worden war, verweigerte sie am 13.03.2007 die Zustimmung schriftlich auf dem ihr übergebenen Anhörungsbogen. Als Grund gab die MAV an zum einen den Aufbau von 67,5 Stunden an Ostern und zum anderen die ungleichmäßige Verteilung von Spätdiensten. Am 16.03.2007 befassten sich die Pflegedienstleiterin und eine Wohnbereichsleiterin mit den Einwendungen der MAV gegen die Dienstpläne April 2007. Mit Schreiben vom 22.03.2007, unter der Überschrift: Aushang Dienstplan April 2007, teilte der Einrichtungsleiter des Altenzentrums der MAV mit, nach Überprüfung der Ablehnungsgründe habe die Leitungskonferenz beschlossen, die Dienstpläne zur Grundlage der Arbeitsorganisation für April 2007 zu machen, um einen geordneten Arbeitseinsatz zu gewährleisten. Die Einwendungen der MAV entbehrten gänzlich der Stichhaltigkeit. Nachdem die Einrichtungsleitung des Altenzentrums Kenntnis von der Einleitung vorliegenden Verfahrens erhalten hatte, lud sie die MAV zu einem Einigungsgespräch ein. Bei diesem verblieb die MAV bei ihrer Zustimmungsverweigerung.

Die MAV bringt vor, trotz Ablehnung der Dienstpläne April 2007 für die Wohnbereiche (WB) I und II und Tagespflege seien die Dienstpläne ohne weitere Rücksprache mit ihr, der MAV, unabgeändert ausgehängt worden. Grundlage für die Dienste an Ostern müsse die Vereinbarung sein, die in einer gemeinsamen Besprechung mit dem Einrichtungsleiter am 14.02.2006 für Weihnachten/Sylvester und Ostern/Pfingsten getroffen worden sei. Diese Vereinbarung werde jetzt nicht eingehalten.

Die MAV stellte den Antrag auf eine einstweilige Verfügung gegen den Dienstgeber, vertreten durch Herrn B., wegen Missachtung der Ablehnung der Dienstpläne für den Monat April 2007 nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Der Dienstgeber/Antragsgegner beantragt, das Begehren der Klägerin (Antragstellerin) auf einstweilige Verfügung zurückzuweisen.

Der Dienstgeber macht geltend, die Begründung für die Ablehnung der Dienstpläne durch die MAV sei falsch. Die Berechnung betreffend des Aufbaus von Stunden an Ostern sei unzutreffend; tatsächlich würden 56 Stunden eingespart. Ansonsten handele es sich bei der Dienstplansequenz (06., 07., 08., 09. April) um eine Planung, die dem Arbeitsaufkommen und den Bewohnern einerseits, den individuellen Wünschen der Mitarbeiter andererseits Rechnung trage.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf deren Schriftstücke nebst den ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat Erfolg.

A. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung i.S. von § 2 Abs. 2 KAGO vor. Sie betrifft hier das Beteiligungsrecht der MAV in Form des Zustimmungserfordernisses gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 i.V. mit § 33 MAVO Speyer.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch ein Kirchliches Arbeitsgericht ist zulässig. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann, so bestimmt § 52 KAGO, eine einstweilige Verfügung beantragt werden, über deren Erlass der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung entscheidet.

B. Dem Erlass einer einstweiligen Verfügung steht nicht entgegen, dass die MAV eine bestimmte Antragstellung nicht ausformuliert hat. Denn ihrer Klageschrift lässt sich hinreichend deutlich der Streitgegenstand entnehmen, was für eine ordnungsgemäße Klageerhebung gem. § 28 KAG genügt, sowie welches Begehren und Rechtsschutzziel sie verfolgt: Der MAV geht es um die Dienstpläne April 2007 für die Wohnbereiche (WB) I und II und Tagespflege, zu denen sie, die MAV, die Zustimmung – ersichtlich fristgerecht und mit Begründung, d.h. mit Einwendungen (s. § 33 Abs. 2 MAVO Speyer) – verweigert hat; die Anwendung / konkrete Umsetzung dieser Dienstpläne will die MAV verhindern.

Als Antrag der MAV lässt sich mithin erfassen, dem Dienstgeber, vertreten durch die Einrichtungsleitung des Altenzentrums, im Wege der einstweiligen Verfügung zu verpflichten, die von der genannten Einrichtungsleitung aufgestellten und durch Aushang bekannt gemachten Dienstpläne für den Monat April 2007 für die Wohnbereiche (WB) I und II und die Tagespflege nicht anzuwenden.

C. Diesem Antrag ist stattzugeben.

1.) Der erforderliche Verfügungsanspruch ist gegeben.

Nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Speyer bedürfen Entscheidungen des Dienstgebers betreffend Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ausschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage der Zustimmung der MAV. Da derartige Entscheidungen sich letztlich in Dienstplänen niederschlagen, sind diese zustimmungspflichtig. Dienstpläne, für die die Zustimmung der MAV nicht vorliegt, als Entscheidung des Dienstgebers dürfen nicht durchgeführt werden. § 33 Abs. 1 MAVO Speyer verdeutlicht dies durch seine Regelung, wonach der Dienstgeber in den zustimmungspflichtigen Angelegenheiten die von ihm beabsichtigte Entscheidung nur mit Zustimmung der MAV treffen kann.

Fehlt es, wie vorliegend, an der Zustimmung der MAV zu den fraglichen Dienstplänen und will der Dienstgeber diese gleichwohl zum Tragen bringen, so verletzt und missachtet der Dienstgeber durch sein einseitiges Vorgehen

das Beteiligungsrecht der MAV. Dem muss die MAV entgegenreten und dies verhindern können. Auch unter Berücksichtigung des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 S. 1 MAVO Speyer) kann die MAV deshalb verlangen, dass der Dienstgeber die Entscheidung unterlässt bzw. nicht durchführt, für die er die Zustimmung der MAV nicht erlangt hat (vgl. Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 36 Rz Ziff. 9). Bei alledem ist herauszustellen, dass es nicht darauf ankommt, ob die Entscheidung des Dienstgebers etwa sachlich berechtigt oder gar geboten ist und/oder ob die Einwendungen, mit denen die MAV ihre Zustimmungsverweigerung begründet, etwa wenig stichhaltig sind.

Dies ist im Rahmen des Verfahrens vor der Einigungsstelle (§§ 40 ff MAVO Speyer) zu prüfen und abzuwägen, die der Dienstgeber anrufen kann, wenn die MAV ihre Zustimmung zu einer Maßnahme verweigert hat (§ 45 Abs. 1 Nr. 2, § 33 Abs. 4 MAVO Speyer). Vorliegend ist allein maßgeblich, dass der Dienstgeber eine Entscheidung ohne Zustimmung der MAV (und ohne durch Spruch der Einigungsstelle ersetzte Zustimmung oder Einigung, § 47 Abs. 3 MAVO Speyer) durchführen will.

- 2.) Es liegt auch der für den Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung notwendige Verfügungsgrund vor. Durch die beabsichtigte Anwendung der vom Dienstgeber aufgestellten Dienstpläne ohne Zustimmung der MAV wird die Ausübung des auf Zustimmungserteilung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vereitelt oder jedenfalls wesentlich erschwert (§ 52 Abs. 1 KAGO). Da die Beteiligungsrechte der MAV darauf ausgerichtet sind, dem Schutz und den Interessen der Dienstnehmer durch Ausübung des ja fraglichen Beteiligungsrechts zu dienen, kommt es überdies darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz beeinträchtigt wird.

Das ist vorliegend anzunehmen. Das Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Speyer bezüglich Arbeitszeit (insbes. tägliche Dauer und Lage) bezweckt, dass die Interessen der Mitarbeiter vor allem an der Lage ihrer Arbeitszeit im Verhältnis zu dienstlichen Erfordernissen berücksichtigt und zu einem angemessenen Ausgleich gebracht werden. Daneben bietet dieses

Beteiligungsrecht die Möglichkeit, darauf zu achten und effektiv dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 26 Abs. 1 S. 2 MAVO Speyer), insbes. der Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen gebracht wird. Übergeht, wie hier, der Dienstgeber das fragliche Beteiligungsrecht, lassen sich die genannten Schutzzwecke nicht realisieren bzw. werden jedenfalls aus Sicht der MAV, nicht realisiert; der vom Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Mitarbeiter wird beeinträchtigt. Durch den Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung wird erreicht, dass die zuletzt angewandten Dienstpläne, wenn und soweit sie die Zustimmung der MAV gefunden hatten, weiterhin für den Monat April 2007 zur Anwendung kommen oder solche, auf die sich Dienstgeber und MAV evtl. noch kurzfristig einigen.

- D. Gegen den Beschluss, mit dem dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stattgegeben wird ist gem. § 47 Abs. 4 KAGO die Revision nicht zulässig.
- E. Der Antragsgegner wird darauf hingewiesen, dass er innerhalb eines Monats, gerechnet ab Zustellung dieses Beschlusses, dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu berichten hat, dass die auferlegte Verpflichtung erfüllt ist (§ 53 Abs. 1 KAGO). Hierzu ist klarzustellen, dass diese Berichtspflicht mit Zustellung dieses Beschlusses entsteht, weil mangels Zulässigkeit der Revision vorl. Entscheidung sofort rechtskräftig wird.

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

Verkündet laut Protokoll am 15.03.2007

Aktenzeichen: KAG Mainz M 49/06 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

- Klägerin -,

2. MAV

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.03.2007 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und U. für Recht erkannt:

Die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. in die Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.

Die Auslagen der beklagten Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Dienstgeber zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die beklagte Mitarbeitervertretung nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Caritasverband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren ist gerichtet auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerter Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. anlässlich seiner Einstellung ab 01.07.2007 als Referent für Altenhilfe in der Geschäftsstelle des Caritasverbandes. Dabei geht der Streit im Wesentlichen darum, ob die Eingruppierung – so der Dienstgeber, der dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist – nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu erfolgen habe oder – so die Position der MAV – nach der diözesanen Arbeitsvertragsordnung (AVO).

Mit Schreiben vom 28.11.2006 beantragte der Dienstgeber bei der MAV neben der Zustimmung zur Einstellung die zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. nach Vergütungsgruppe 2 Ziffer 18 der Anlage 2 AVR. Mit Schreiben vom 30.11.2006 teilte die MAV mit, sie stimme der Eingruppierung nicht zu. Eine AVR-Zuordnung, so die wesentliche Begründung, widerspreche der Regelung, dass Grundlage aller Einstellungen die AVO sein solle, bekräftigt durch die Stellenbewertungskommission. Beim Einigungsgespräch am 11.12.2006 blieb die MAV bei ihrer Zustimmungsverweigerung. Ihrem Kompromissvorschlag einer Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR folgte der Dienstgeber nicht.

Der Dienstgeber bringt vor, nach § 2 AVR (AT) seien in erster Linie die AVR bei ihm, einem Mitglied des Deutschen Caritasverbandes, für seine Mitarbeiter und deren Dienstverhältnisse zugrunde zu legen. Es gebe auch keine Anordnung des Bischöflichen Ordinariates zur Anwendung der diözesanen AVO. Dementsprechend werde grundsätzlich in allen Einrichtungen außerhalb der Geschäftsstelle des Caritasverbandes die AVR zugrunde gelegt. Lediglich in der Geschäftsstelle, die früher organisatorisch eng mit dem Bischöflichen Ordinariat verbunden war, werde aus historischen Gründen regelmäßig die AVO angewendet. Schon immer würden aber in Ausnahmefällen, wenn dies geboten sei, bei einzelnen Arbeitsverträgen von Mitarbeitern der Geschäftsstelle die AVR zugrunde gelegt. Hiervon sei vorliegend, den

Mitarbeiter H. betreffend, Gebrauch gemacht worden. Im Übrigen seien die Voraussetzungen für eine Eingruppierung des Mitarbeiters H. in Vergütungsgruppe 2 Fallgruppe 18 der Anl. 2 AVR gegeben. Auf die Anerkennung von Verdienstzeiten, die die MAV in ihrer Zustimmungsverweigerung angesprochen habe, komme es nicht an.

Der klagende Dienstgeber beantragt,

die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers H., geb. am xx.xx.19xx, in die Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, die Mehrzahl der Referenten in der Geschäftsstelle sei nach der AVO eingruppiert; nur in besonders zu begründenden Einzelfällen würden die AVR zur Anwendung gebracht. Sie, die MAV, halte die Anwendung der AVR für grundsätzlich richtig, auch wenn dies bisher nicht durchsetzungsfähig erschienen sei. Sie sei deshalb bereit, der vom Dienstgeber beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters H. zuzustimmen, wenn der Dienstgeber zukünftig den Grundsatz der Anwendung der AVR für die Mitarbeiter in der Geschäftsstelle bei allen Neueinstellungen zum Tragen bringe und bereits beschäftigten Mitarbeitern die Möglichkeit des Wechsels von der AVO zu dem AVR anbiete. Ansonsten sei die Verweigerung der Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters H. durchaus berechtigt. Kirchenrechtliche Regelungen bestimmten nicht zwingend die Anwendung der AVR. Die Grundordnung für den kirchlichen Dienst schreibe nur vor, dass Regelungen anzuwenden sind, die auf dem sogenannten „Dritten Weg“ zustande gekommen sind. Eine Grundlage für eine Anwendung der AVR könne sich evtl. „nur“ aus der Satzung des Deutschen Caritasverbandes ergeben. Diese lasse aber, ebenso wie § 2 AVR (AT), diözesane Ausnahmeregelungen zu. Eine solche sei hier anzunehmen, da die Anwendung der diözesanen AVO für die Geschäftsstelle und die Anwendung der AVR für Außenstellen historisch über Jahrzehnte gewachsen sei. Der

Stellenplan des Dienstgebers sehe für Referenten/-innen die Eingruppierung in „Gehobener Dienst – Herausgehobene Stellen“ vor, weshalb nur die Möglichkeit des Einstiegs in Vergütungsgruppe IVa BAG eröffnet sei, auch wenn der Einzustellende mit seiner persönlichen Qualifikation die Voraussetzungen für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe IIa BAT erfülle. Durch Anwendung der Vergütungsrichtlinien in Anlage 2 AVR erfolge eine nicht gerechtfertigte Besserstellung gegenüber anderen Beschäftigten in vergleichbaren Stellen.

Im Übrigen wird wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten und des Vorbringens der beteiligten Parteien auf deren schriftsätzliches Vorbringen und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. ist zu erteilen.

- A. Die Klage vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung / MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i.V. mit § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.
Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2,3 MAVO Limburg zur Erlangung der Zustimmung bis hin zur Durchführung des Einigungsgesprächs ist durchgeführt worden. Die MAV blieb, nachdem sie frist- und ordnungsgemäß Einwendungen gegen die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters H. erhoben hatte, bei ihrer Zustimmungsverweigerung. Es ist auch keine nachträgliche Zustimmungserteilung anzunehmen. Die Bereitschaft hierzu hat die MAV von Bedingungen abhängig gemacht, auf die sich der Dienstgeber nicht eingelassen hat.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. nach Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 AVR ist zu ersetzen, weil ein Grund gem. § 35 Abs. 2 MAVO Limburg zur Zustimmungsverweigerung nicht besteht.
- 1.) Unter dem Gesichtspunkt des Normverstoßes als Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg ist zustimmungsbedürftig nicht nur die Subsumtion der Tätigkeit des einzugruppierenden Mitarbeiters unter die eingruppierungsrelevanten Merkmale und Kriterien der Vergütungsgruppen einer Vergütungsordnung, sondern auch, welche Vergütungsordnung der Eingruppierung zugrunde zu legen ist, ob die Vergütungsordnung, die der Dienstgeber für die von ihm beabsichtigte Eingruppierung zum Tragen bringen will, die zutreffende ist, d.h. die, die zur Anwendung kommen muss (BAG AP Nr. 23, 14 zu § 99 BetrVG 1972; AP Nr. 78,42 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; ZTR 95,427).
- 2.) Vorliegend ist die zutreffende Vergütungsordnung in diesem Sinne die der AVR und, entgegen der Auffassung der MAV, nicht die der diözesanen AVO.
- a) Die AVR sind im Arbeitsrechts-Regelungsverfahren i.S. des Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zustande gekommen; sie enthalten Rechtsnormen für den Inhalt von Arbeitsverhältnissen, die kirchengesetzlich legitimiert, auf einer KODA-Ordnung beruhen.

b) In den AVR (AT) ist unter § 2 Abs. 1 bestimmt, dass die AVR Anwendung finden in allen in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Einrichtungen und Dienststellen, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossen sind. Der hier klagende Dienstgeber ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen.

Da der betroffene Mitarbeiter H. auch nicht zu dem Personenkreis gem. § 3 AVR (AT) gehört, für den die AVR nach § 2 Abs. 2 AVR (AT) nicht gelten soll, sind die AVR diejenige Vergütungsordnung, die zur Anwendung zu kommen hat.

c) Es ist auch nicht feststellbar, dass – was in der Anmerkung zu § 2 AVR (AT) angesprochen ist – „besondere diözesane Regelungen“ bestehen, die die Mitarbeiter der Geschäftsstelle des beklagten Dienstgebers aus dem Geltungsbereich der AVR herausnehmen und einem anderen Regelungswerk (einschließlich Vergütungsordnung) zuweisen würde. Die historische Entwicklung, wonach in der Geschäftsstelle grundsätzlich die diözesane AVO zum Tragen gebracht worden ist und nur in Ausnahmefällen die AVR zugrunde gelegt worden ist, vermag nicht „besondere diözesane Regelungen“ zu ersetzen. Solche Regelungen müssten bestimmen, in welchen Bereichen und / oder für welche Personen welche Regelungen gelten sollen. Nur so ist Klarheit sichergestellt, welche Arbeitsbedingungen, insbes. was Vergütung betrifft, für die Mitarbeiter zugrunde zu legen sind. Durch Rückgriff auf eine historische Entwicklung, hier auch noch mit dem Nebeneinander von Grundsatz und ersichtlich nicht weiter definierten Ausnahmen, lässt sich dies, was Anwendung der AVO oder der AVR angeht, nicht erreichen.

d.) Ebenso wenig können Absprachen oder Beschlüsse einer Stellenbewertungskommission Verbindlichkeit dafür haben, welche Vergütungsordnung gelten soll. Für derartige verbindliche Festlegungen hat eine solche Kommission mangels kirchenrechtlicher Grundlage hierfür keine Kompetenz.

e.) Die gebotene Anwendung der AVR wird auch durch die diözesane AVO (i.d. Fassung vom 04.05.2005) bestätigt. § 2 Abs. 1 AVO regelt, dass die AVO gilt

für die Beschäftigten des Bischöflichen Ordinariates, der Gesamtverbände und aller Kirchengemeinden sowie der Anstellungskörperschaften, für deren Bereich die Geltung vom Bischöflichen Ordinariat angeordnet wird oder mit denen entsprechende Vereinbarungen getroffen werden, soweit nicht ausdrücklich allgemein oder im Einzelfall Sonderregelungen bestehen, oder in Zukunft angeordnet werden. Für das Bestehen einer Geltungsanordnung oder einer entsprechenden Vereinbarung ist vorliegend nichts ersichtlich. Insoweit wird im Übrigen auf die Ausführungen weiter oben zu der Anmerkung zu § 2 AVR (AT) und das Erfordernis besonderer diözesaner Regelungen Bezug genommen.

- f.) Schließlich vermag auch der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht zur Anwendung einer anderen Vergütungsordnung als der AVR zu führen. Die AVR ist, wie dargelegt, die zutreffende Vergütungsordnung, die den Arbeitsverhältnissen auch in der Geschäftsstelle zugrunde zu legen ist. Für eine Anwendung der AVO findet sich keine Grundlage. Wenn durch Anwendung der AVO wie auch der AVR es in der Geschäftsstelle zu nicht sachlich begründeten Besserstellungen bzw. Schlechterstellungen kommt, so ist dem auf anderem Weg zu begegnen – jedenfalls aber nicht durch Anwendung einer Vergütungsordnung, für deren Anwendung es an einer Rechtsgrundlage fehlt.
- 3.) a) Hinsichtlich der Zuordnung des Mitarbeiters H. zu einer bestimmten Vergütungsgruppe der Anlage 2 AVR, nämlich der Vergütungsgruppe 2 Ziffer 18, ist nicht zu erkennen, weshalb der Mitarbeiter H. den Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach dieser Vergütungsgruppe nicht genügen sollte. Der Dienstgeber hat ausreichend dargelegt, dass die Eingruppierungsvoraussetzungen – ohne dass es auf Verdienstzeiten ankäme – erfüllt sind. Dem ist die MAV nicht weiter entgegengetreten. Sie hat sogar vorgetragen, unter AVR-Gesichtspunkten könne sie auch die Argumente zur Eingruppierung befürworten.
- b) Soweit die MAV den Stellenplan und die dort ausgewiesene Eingruppierung für den Arbeitsplatz / die Stelle des Mitarbeiters H. sowie die Präambel zur

diözesanen AVO, soweit dort auf Stellenpläne und höchstzulässige Vergütungsgruppen abgestellt wird, ins Feld führt, so kann es darauf nicht ankommen. Die AVO und damit auch deren Präambel, die Stellenplänen für Vergütungsgruppen eine Bedeutung beilegt, ist vorliegend nicht anzuwenden. Es ist allein die AVR zum Tragen zu bringen, wie das weiter oben näher ausgeführt und begründet ist.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erschien (jedenfalls) zweckmäßig.

2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 08/07 Lb -ewVfg-**

21.02.2007

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. DIAG

- Beteil. zu 1) und Antragstellerin -

2. Bistum

- Beteil. zu 2) und Antragsgegner -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter Prof. Dr. H. als Vorsitzender
ohne mündliche Verhandlung am 21.03.2007 beschlossen:

**Der Antrag der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Bistum Limburg wird zurückgewiesen.**

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um das Recht zur Teilnahme von Herrn G. an der Sitzung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg am 22.03.2007. Herr G. wurde durch die Wahlgruppe „Mitarbeitervertretung Bischöfliches Ordinariat“ gem. § 25 MAVO Limburg zum Mitglied der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg gewählt. Er gehört damit der Mitgliederversammlung gem. § 25 Abs. 4 MAVO Limburg an. Die Mitgliederversammlung tritt regelmäßig zu Sitzungen zusammen.

Der leitende Mitarbeiter im Dezernat Bildung und Kultur des Bischöflichen Ordinariats Limburg, Herr E., erhielt im Januar 2007 eine Liste mit den festgelegten Sitzungsterminen. Mit Schreiben vom 09.03.2007 richtete Herr G. ein Schreiben an Herrn E., in welchem es heißt:

„ich melde mich für Donnerstag, den 22.03.2007 für Tätigkeiten gem. § 25,5 MAVO vom Dienst ab. Ort der Tätigkeit ist Limburg. Voraussichtliche Zeit (einschließlich notwendiger Fahrzeiten) 8:15 bis 13:00 Uhr.“

Mit Schreiben vom 19.03.2007 ließ der Beteil. zu 2) durch seine Prozessbevollmächtigten Herrn G. mitteilen, dass in dem genannten Schreiben vom 09.03.2007 eine Missachtung dessen arbeitsvertraglicher Pflichten gesehen werde und mahnte Herrn G. ab. Für den Fall einer Arbeitsversäumnis am 22.03.2007 drohte der Beteil. zu 2) mit einer außerordentlichen Kündigung.

Die Beteil. zu 1) steht auf dem Standpunkt, nachdem der Beteil. zu 2) über die Dienstbefreiung bislang nicht entschieden habe, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung geboten.

Die Beteil. zu 1) beantragt

eine einstweilige Verfügung (§ 52 Abs.1) zu erlassen, mit der dem Kollegen G. die Teilnahme an der Sitzung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen am 22. März 2007 ermöglicht wird.

Der Beteil. zu 2) beantragt

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Der Beteil. zu 2) hält den Antrag bereits insoweit für unzulässig, als die Diözesane Arbeitsgemeinschaft nicht verfahrensbeteiligt sein könne, sondern nur ihre Organe. Weiter fehle ihr die Antragsbefugnis, da es um einen Anspruch von Herrn G. gehe. Außerdem bestehe kein Verfügungsanspruch, da es an den Grundlagen für eine Abwägungsentscheidung fehle.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den verfahrenseinleitenden Schriftsatz der Beteil. zu 1) nebst Anlagen vom 19.03.2007 sowie den Schriftsatz des Beteil. zu 2) nebst Anlagen vom 21.03.2007 verwiesen.

II.

Der Antrag der Beteil. zu 1) auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich § 25 Abs. 5 MAVO Limburg.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Der Antrag ist nicht deshalb unzulässig, weil die Diözesane Arbeitsgemeinschaft also solche nicht beteiligungsfähig sei, wie der Beteil. zu 2) meint. Der Antrag wird von der „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg, vertreten durch den Vorsitzenden“ gestellt. Er kann dahingehend ausgelegt werden, dass er als Antrag des Vorstands, vertreten durch den Vorsitzenden gilt.

4. Die Beteil. zu 1) kann dann in ihren Rechten verletzt sein, wenn sie selbst Anspruchsinhaberin im Sinne des § 25 Abs. 5 MAVO ist, was der Beteil. zu 2) in Abrede stellt. Für den vergleichbaren Anspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG wird ohne weiteres vertreten, dass es sich nicht nur um einen Anspruch des Betriebsratsmitglieds, sondern auch des Betriebsrats selbst handelt (GK-BetrVG/Weber, 8. Aufl., 2005, § 37 BetrVG Rn. 46).

Ob für § 25 Abs. 5 MAVO Limburg genauso zu entscheiden ist, kann offen bleiben, da die Tatbestandsvoraussetzungen jedenfalls nicht erfüllt sind. Es fehlt am Verfügungsanspruch.

5. § 25 Abs. 5 S. 2 MAVO Limburg lautet: „Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung und für die Tätigkeit des Vorstands besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabweisbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht.“

Nach einhelliger Auffassung im Schrifttum besteht kein Anspruch auf Selbstbeurlaubung, vielmehr bedarf es in jedem Einzelfall einer Entscheidung des Dienstgebers über den Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Prüfung der dienstlichen Interessen (Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, § 25 Rn. 23; Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Aufl., § 25 Rn. 28). Eine solche Entscheidung setzt voraus, dass die beiderseitigen Interessen gegeneinander abgewogen werden. Eine solche Abwägung setzt naturgemäß voraus, dass dem Dienstgeber Informationen über die auf der Mitgliederversammlung zu behandelnden Themen mitgeteilt werden. Wieweit diese Informationspflicht im Einzelfall zu gehen hat, kann hier offen bleiben, da Herr G. dem Dienstgeber überhaupt keine nähere Einzelheiten mitgeteilt hat. Eine Prüfung, um welche Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft es am 22.3.2007 im Einzelnen gehen soll, konnte der Dienstgeber daher nicht vornehmen. Dass die im Januar 2007 dem Beteil. zu 2) übermittelte Terminliste diesen Anforderungen erst recht nicht genüge, liegt nach alledem auf der Hand.

Soweit in der Antragschrift auf die Mitbestimmungspflicht in Bezug auf die Dienst-anweisung des Beteil. zu 2) abgestellt wird, kommt es hierauf vorliegend nicht an, weil sich die entsprechenden rechtlichen Vorgaben unmittelbar aus § 25 Abs. 5 S. 2 MAVO Limburg ergeben.

Mit ihrem Anliegen kann die Beteil. zu 1) im Wege der einstweiligen Verfügung mit-hin nicht durchdringen. Der Beteil. zu 1) konnte schon aus tatsächlichen Gründen nicht in die Prüfung eintreten, ob Herrn G. für den 22.3.2007 Arbeitsbefreiung zu gewähren ist.

6. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: KAG Mainz M 45/06 Tr -ewVfg-

20.10.2006

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV „Beratungsstellen, Telefonseelsorge“

- Antragstellerin -,

2. Bistum

- Antragsgegner -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz ohne mündliche Verhandlung am 20.10.2006 durch Richter R. als Vorsitzenden beschlossen:

Der Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, die Abordnung des Mitarbeiters L. mit Wirkung zum 01.10.2006 von der Beratungsstelle S. zur Beratungsstelle N. aufzuheben.

Die Auslagen der antragstellenden Mitarbeitervertretung zur Beauftragung einer Bevollmächtigten für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Antragsgegner zu tragen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes für den schwerbehinderten Mitarbeiter L., der Mitglied der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) ist, ab 01.10.2006 in der Beratungsstelle (Lebensberatung) N. durch – zunächst - Versetzung bzw. – sodann - Abordnung von 2 Monaten von der Beratungsstelle (Lebensberatung) S. nach dort.

Mit Schreiben vom 23.08.2006, der MAV am 04.09.2006 zugegangen, erbat der Dienstgeber (Antragsgegner) bei der MAV die Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung des Mitarbeiters L. mit Wirkung vom 01.10.2006 von S. nach N. Auf Bitte der MAV (mit Schreiben vom 06.09.2006) um Mitteilung des betrieblichen Grundes für die beabsichtigte Versetzung des Mitarbeiters L. stellte der Dienstgeber mit Schreiben vom 11.01.2006 ausführlich unter 5 Punkten die betrieblichen, für die Versetzung des Mitarbeiters L. bedingenden betrieblichen Gründe dar. Mit Schreiben vom 15.09.2006 erhob die MAV Einwendungen gegen die fragliche Versetzung und ging dabei auf die 5 Punkte ein, die der Dienstgeber für die betrieblichen Gründe zur Versetzung angeführt hatte.

In dem vom Dienstgeber auf den 21.09.2006 anberaumten Einigungsgespräch nach § 37 Abs. 3 MAVO Trier (§§ ohne weitere Bezeichnung sind im Folgenden immer solche der MAVO Trier) erklärte der Dienstgeber zu Beginn des Gesprächs, dass er das Zustimmungsverfahren zur geplanten Versetzung des Mitarbeiters L. einstelle; er werde zunächst das Anhörungsverfahren gem. § 12 BAT schriftlich durchführen; wenn die Stellungnahme des Mitarbeiters vorliege, werde er das Zustimmungsverfahren neu einleiten.

Mit Schreiben vom 21.09.2006 forderte der Dienstgeber den Mitarbeiter L. zur schriftlichen Stellungnahme zu einer geplanten Versetzung bis zum 28.09.2006 auf. Mit Schreiben vom 27.09.2006 informierte der Dienstgeber die MAV, der Mitarbeiter L. werde mit Wirkung vom 01.10.2006 für die Dauer von 2 Monaten zur Beratungsstelle N. abgeordnet. Ebenfalls mit Schreiben vom 27.09.2006 unterrichtete der Dienstgeber den Mitarbeiter L. selbst, der zurzeit arbeitsunfähig erkrankt ist, über seine Abordnung.

Am 25.09.2006 und 29.09.2006 wurde der Mitarbeiter L. von der Leitung der Stelle in S. u. a. aufgefordert, sein Büro zu räumen, Schlüssel abzugeben etc..

Die MAV bringt vor, sie sei durch das Vorgehen des Dienstgebers in ihrem Beteiligungsrecht gem. §§ 39 Abs. 1 Nr. 5, 37 verletzt. Der Dienstgeber habe trotz des am 21.09.2006 erklärten Abbruchs des Zustimmungsverfahrens zur Versetzung des Mitarbeiters L. tatsächlich keinen Abstand von dieser Maßnahme genommen, sondern setze sie durch eine nicht beteiligungspflichtige vorübergehende Abordnung ohne seine, der MAV, Beteiligung in der Tat um und halte derart an der dauerhaften, zustimmungspflichtigen Versetzung zum 01.10.2006 fest.

Die MAV beantragt

durch einstweilige Verfügung dem Beklagten zu untersagen, den Mitarbeiter L. bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens mit der Klägerin gem. §§ 39 Abs. 1 Nr. 5, 37 MAVO Trier von der Lebensberatung S zur Lebensberatung N. vorläufig abzuordnen.

Der Dienstgeber/Antragsgegner bittet um Zurückweisung des Antrages der MAV.

Er trägt vor, die Verletzung eines Beteiligungsrechts der MAV komme nicht in Betracht, weil die Abordnung des Mitarbeiters L. nicht zustimmungspflichtig sei. Die Abordnung stelle auch nicht den Beginn der Umsetzung einer Versetzungsmaßnahme dar. Das eingeleitete Zustimmungsverfahren zur Versetzung sei abgebrochen worden, um den Einwendungen der MAV Rechnung zu tragen und das Verfahren zur Stellungnahme des Mitarbeiters L. gem. § 12 BAT nunmehr schriftlich zu wiederholen. Augenscheinlich setze er, der Dienstgeber, sich mit den Gründen, die für oder gegen eine Versetzung sprächen, intensiv auseinander. Die Abordnung stelle eine organisatorische notwendige Regelung dar und diene der momentanen Entzerrung der Konfliktsituation in der Dienststelle. Derzeit gebe es noch keine Entscheidung, ob das ursprüngliche Versetzungsziel weiterverfolgt werden solle. Sollte sich im Anschluss an die vorläufige Abordnung die Notwendigkeit einer Versetzung aus seiner, des Dienstgebers, Sicht ergeben, so habe er vor deren Umsetzung in jedem Fall das Beteiligungsverfahren nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 mit allen Konsequenzen zu durchlaufen. Es könne aus personellen Gründen durchaus sinnvoll sein, vor einer endgültigen Versetzung eine kurze Abordnung voranzustellen. Dadurch werde

das Recht der MAV im Hinblick auf ein ggfs. später durchzuführendes Beteiligungsverfahren zum Tatbestand der Versetzung aber nicht verletzt.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat Erfolg.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung i.S. von § 2 Abs. 2 KAGO vor.
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann eine einstweilige Verfügung beantragt werden, worüber, was hiermit geschieht, der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung entscheidet (§ 52 KAGO).
3. Der antragstellenden MAV steht auch die Klagebefugnis zu (§ 10 KAGO). Denn sie macht geltend, in einem eigenen Recht verletzt worden zu sein – nämlich gem. § 39 Abs. 1 Nr. 5 i.V. mit § 37 an er den Mitarbeiter L. betreffenden persönlichen Maßnahme unter dem Gesichtspunkt der Versetzung beteiligt zu werden.
4. Für die beantragte einstweilige Verfügung ist der Verfügungsgrund i.S. von § 52 Abs. 1 KAGO anzuerkennen. Ist die nunmehr durch den Dienstgeber verfügte Abordnung für 2 Monate des Mitarbeiters L. zur Beratungsstelle N. tatsächlich – wovon hier ausgegangen wird und was noch näher auszuführen sein wird – die Umsetzung und Durchführung einer Versetzung, so ist die MAV in ihrem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 i.V. mit § 37 verletzt. Mit jedem Tag des Fortbestehens der Abordnung bzw. Versetzung wird fortlaufend die Rechtsposition der MAV, vor einer Versetzung gem. § 37 Abs. 1-4 bis hin zur Erteilung der Zustimmung oder gerichtlichen Ersetzung der Zustimmungserteilung betei-

ligt zu werden, unheilbar missachtet. Gleichzeitig wird der durch das hier fragliche Beteiligungsrecht bezweckte Schutz von Mitarbeitern – hier: des Mitarbeiters L. betreffend seiner Versetzung – vor (insbes.) Benachteiligung ohne sachliche Gründe durch die Maßnahme des Dienstgebers (§ 39 Abs. 2 Ziff. 2) unwiederbringlich und konkret durchgreifend beeinträchtigt. Die durch das Vorgehen des Dienstgebers geschaffene Lage, durch die das Recht der MAV auf Beteiligung vor Versetzung des Mitarbeiters L., insbesondere ihrer Einwendungen gegen diese vorab behandelt zu erhalten, andauernd und schwerwiegend vereitelt wird, macht es erforderlich, den gegebenen beteiligungswidrigen Zustand sogleich durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung zu beseitigen.

5. Es besteht für die MAV auch ein Verfügungsanspruch.
 - a. Liegt tatsächlich eine Versetzung des Mitarbeiters L. zum 01.10.2006 nach N. vor und ist zu dieser Maßnahme das Beteiligungsverfahren nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 i.V. mit § 37 nicht gänzlich bis zum Ende (Zustimmungserteilung oder Zustimmungsersetzung) durchgeführt worden oder (nach Abbruch des eingeleiteten Zustimmungsverfahrens) ein (erneutes) Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet und gänzlich durchgeführt worden, so muss die MAV ihr Beteiligungsrecht effektiv schützen lassen können. Dies kann nur dadurch geschehen, dass die Lage wiederhergestellt wird, wie sie vor der beteiligungswidrigen Maßnahme des Dienstgebers bestand. Deren Aufhebung oder Rückgängigmachung kann die MAV verlangen. Ansonsten wäre die MAV darauf angewiesen, den Dienstgeber zur nachträglichen Durchführung des Beteiligungsverfahrens verpflichten zu lassen. Dies aber wird der gegebenen Rechtsposition der MAV nicht gerecht, die das Durchlaufen des Beteiligungsverfahrens (§ 37) vor Durchführung der Maßnahme zum Inhalt hat, wobei der Rechtsposition der MAV die entsprechende Verpflichtung des Dienstgebers gegenübersteht.
 - b. Dafür, dass vorliegend tatsächlich eine beteiligungspflichtige Versetzung nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 des Mitarbeiters L. zur Beratungsstelle N. gegeben ist und nicht lediglich eine zustimmungsfreie Abordnung von weniger als 3 Monaten, spricht folgendes:

- (1) Es ist schon auffällig, dass die „Ersetzung“ der zunächst geplanten Versetzung mit Wirkung vom 01.10.2006 nach Abbruch des Beteiligungsverfahrens zu dieser Versetzung durch Abordnung genau zum gleichen Zeitpunkt, nämlich dem 01.10.2006, und mit eben dem Inhalt erfolgte wie die geplante Versetzung. Auf dem Hintergrund, dass der Abbruch des Beteiligungsverfahrens betreffend Versetzung geschah, nachdem die MAV begründete Einwendungen gegen die geplante Versetzung vorgebracht hatte und offensichtlich nicht damit gerechnet werden konnte, die MAV würde sich im Einigungsgespräch doch noch zu einer Zustimmungserteilung bereit finden, legt schon all dies nahe, dass der Rückgriff des Dienstgebers auf die Gestaltungsmöglichkeit der zustimmungsfreien Abordnung in der Tat nur eine Ersetzung der Versetzung war. Ersichtlich sollte auf diesem Wege unter Vermeidung zunächst von weiteren Auseinandersetzungen mit der MAV zumindest zeitweilig und zum selben Zeitpunkt eben der Effekt erzielt werden wie bei einer Versetzung. Zudem würden vollendete Tatsachen – Arbeitsaufnahme und Beschäftigung des Mitarbeiters L. in der Beratungsstelle N. – geschaffen, die möglicherweise die MAV dazu bewegen könnten, bei einem späteren Beteiligungs-/Zustimmungsverfahren zu einer erneut geplanten (dauerhaften) Versetzung des Mitarbeiters L. nicht mehr Einwendungen zu erheben.
- (2) Entscheidend dafür, der verfügten Abordnung keine rechtliche Bedeutung zuzumessen, vielmehr im Vorgehen des Dienstgebers tatsächlich eine Versetzung und deren Durchführung zu sehen, ist
- dass – zum einen – die vom Dienstgeber angeführten betrieblichen Gründe (gem. Schreiben vom 11.09.2006 an die MAV) gänzlich auf die Notwendigkeit eines dauerhaften Wechsels des Mitarbeiters von der Beratungsstelle S. zur Beratungsstelle N., d.h. auf eine Versetzung, abgestellt sind. Diese Gründe lassen in ihrem Gehalt keinen Raum dafür, dass auch eine bloß vorübergehende Maßnahme mit anschließender Rückkehr des Mitarbeiters L., d.h. Abordnung von weniger als 3 Monaten, ausreichend im Hinblick auf die vom Dienstgeber angeführten Gründe sein könnte;

– dass – zum anderen – die Begründung, weshalb nunmehr zur Maßnahme der bloßen vorübergehenden Abordnung gegriffen wurde, auf dem Hintergrund der angeführten Gründe für eine (dauerhafte) Versetzung (Schr. vom 11.09.2006), die im Übrigen auch noch mit Schreiben vom 04.10.2006 an die Bevollmächtigte des Mitarbeiters L. ins Feld geführt werden, nicht dahin zu überzeugen vermag, dass nunmehr wirklich zunächst nur eine Abordnung (mit evtl. Rückkehr nach S.) im Raume stehen sollte. Soweit der Dienstgeber in seiner Begründung (Punkt 5) für eine bloß zeitweilige Abordnung auf die gewünschte momentane Entzerrung der Konfliktsituation in der Dienststelle hinweist, so steht dies in einem unaufhebbaren Widerspruch dazu, dass in dem Schreiben vom 11.09.2006 (wie auch noch in dem vom 04.10.2006, s.o.) insoweit dargestellten betrieblichem Grund von einer „unwiederbringlich“ beschädigten Basis der Zusammenarbeit zwischen Stel­leneinrichtung und Mitarbeiter die Rede ist. Weshalb sich dies nun innerhalb kürzester Frist geändert haben sollte, ist nicht zu sehen. Ebenso wenig ist nachvollziehbar, dass die schriftliche Wiederholung der Anhörung des Mitarbeiters L. gem. § 12 Abs. 1 S. 2 BAT das Abgehen von der zunächst geplanten Versetzung und deren Ersetzung durch eine kurzfristige Abordnung bedingen sollte. Auch ohne sofortige Zuweisung einer neuen Arbeits­stelle in N. durch Abordnung hätte die schriftliche Anhörung erfolgen können. Gleiches gilt im Übrigen für die vom Dienstgeber ins Feld geführte intensive Auseinandersetzung mit den Einwendungen (gemeint wohl: der MAV) gegen die Versetzung des Mitarbeiters L.

Bei alledem verkennt das Gericht durchaus nicht, dass der Dienstgeber ohne weiteres während eines Beteiligungsverfahrens von der geplanten Maß­nahme, die Gegenstand dieses Verfahrens ist, Abstand nehmen kann, dass (zustimmungspflichtige) Versetzung und (zustimmungsfreie) Abordnung gleichwertig nebeneinander und dem Dienstgeber als Handlungsmöglich­keiten zur Verfügung stehen und dass es durchaus opportun sein kann, zu­nächst eine zustimmungsfreie Abordnung vorzunehmen (etwa zur Erpro­bung und Ermittlung, ob eine endgültige, dauerhafte Versetzung sinnvoll und zielführend ist), um daran evtl. eine Versetzung anzuschließen. Doch angesichts der gegebenen Umstände ist dem Wechsel von einer (dauer­haften) Versetzung zu einer (vorübergehenden) Abordnung – und eben

nicht umgekehrt (s.o.) – die Anerkennung abzusprechen. Die vorgenommene Ersetzung der Versetzung durch Abordnung stellt sich letztlich als rechtsmissbräuchlicher Rückgriff auf eine an sich zulässige Gestaltungsmöglichkeit dar, weshalb ihr die Beachtlichkeit abzusprechen ist.

6. Nach alledem ist dem Antrag der MAV stattzugeben, wobei, um die Vollstreckungsmöglichkeit gem. § 53 KAGO zu verdeutlichen, die Verpflichtung des Dienstgebers herauszustellen ist.
7. Die Entscheidung über Auslagererstattung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 24. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten im vorliegenden Verfahren war wegen der Schwierigkeit der dem Verfahren zugrundeliegenden Sach- und Rechtslage wenn nicht notwendig, so jedenfalls zweckmäßig.
8. Gegen den Beschluss, mit dem dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stattgegeben wird ist gem. § 47 Abs. 4 KAGO die Revision nicht zulässig.
9. Der Antragsgegner wird darauf hingewiesen, dass innerhalb eines Monats, gerechnet ab Zustellung dieses Beschlusses, dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu berichten hat, dass die auferlegte Verpflichtung erfüllt ist (§ 53 Abs. 1 KAGO). Hierzu ist klarzustellen, dass diese Berichtspflicht mit Zustellung dieses Beschlusses entsteht, weil mangels Zulässigkeit der Revision vorl. Entscheidung sofort rechtskräftig wird.

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 13.07.2006

Aktenzeichen: KAG Mainz M 20/06 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Beratungsstellen

- Klägerin -,

2. Bistum

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 13.07.2006 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und K. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Dienstgeber zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die klagende Mitarbeitervertretung zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten über das Beteiligungsrecht der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) unter dem Gesichtspunkt einer Maßnahme der innerbetrieblichen Information wegen eines Schreibens des beklagten Dienstgebers an einige seiner Mitarbeiterinnen.

Mit Schreiben vom 10.03.2006 informierte der Dienstgeber die MAV über die Personalplanung im Bereich der Verwaltung der Lebensberatungsstellen und ebenfalls mit einem Schreiben vom 10.03.2006 fünf betroffene Mitarbeiterinnen. Dabei ging es auf dem Hintergrund eines Sparbeschlusses um die Umwandlung von mit 100% besetzten Stellen im Verwaltungsbereich der Lebensberatung in 75%-Stellen und die aktive Umsetzung dieses Vorhabens.

Mit Schreiben vom 16.03.2006 beanstandete die MAV, dass der Dienstgeber das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier vor Information der Mitarbeiterinnen mit dem Schreiben vom 10.03.2006 nicht durchgeführt habe.

Die MAV bringt vor, der Dienstgeber habe gegen ihr Beteiligungsrecht verstoßen, indem er ohne vorherige Anhörung und Beratung mit ihr, der MAV, fünf Mitarbeiterinnen über eine von ihm getroffene Organisationsentscheidung betreffend der Personalplanung im Bereich Verwaltung der Lebensberatung sowie die sich daraus für sie ergebenden Folgen informiert hat. Sinn und Zweck der Anhörung und Mitberatung bei Maßnahmen der innerbetrieblichen Information und Zusammenarbeit sei es, dass die Mitarbeiter über Organisations- und Verwaltungsentscheidungen des Dienstgebers in einer mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten Information unterrichtet werden. Der Mitarbeitervertretung sei rechtzeitig Gelegenheit zu geben, mögliche Einwendungen hinsichtlich Art und Umfang einer beabsichtigten Information vorzubringen und mit dem Dienstgeber zu beraten.

Die klagende MAV beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte durch die Versendung der Schreiben vom 10. März 2006 an die Verwaltungsangestellten in den Lebensberatungsstellen B. K., H., K., Sa. und Si. ohne vorherige Beteiligung der Klägerin gegen deren Recht auf Anhörung und Mitberatung gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier verstoßen hat.

Der beklagte Dienstgeber beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, bei den Maßnahmen im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier gehe es um allgemeine Richtlinien oder allgemeine Anordnungen mit allgemein verbindlicher Wirkung betreffend Art und Weise der Information der Mitarbeiter. Nicht bereits vor jeder Information müsse eine Anhörung der Mitarbeitervertretung erfolgen. Andernfalls könnte jedwede Art von Kommunikation zwischen dem Dienstgeber und seinen Mitarbeitern von einem vorherigen Anhörungsverfahren abhängig gemacht werden.

Im Übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im Einzelnen auf den Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage der MAV ist unbegründet.

A.

Die Klage ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung / MAVO – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier. Es ist weder ein

Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 MAVO Trier gegeben, noch liegt eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

B.

Der Feststellungsantrag der MAV ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

1. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die von der MAV begehrte Feststellung ist zuzubilligen.

Zwar ist der Vorgang, auf den sich der Feststellungsantrag bezieht, abgeschlossen und kann deshalb durch eine Bescheidung des Antrages in der Sache nicht mehr berührt werden. Doch kann durch eine Sachentscheidung eine Richtschnur für künftige gleichgelagerte Fälle – hier: was Inhalt und Reichweite des Beteiligungsrechtes nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier angeht – geliefert werden, zumal der zu Grunde liegende Sachverhalt keine spezifischen Besonderheiten aufweist, die die Richtschnurfunktion einer Entscheidung beeinträchtigen könnte. Zudem entspricht es der Entscheidungspraxis der bisherigen Schlichtungsstellen, vergangenheitsbezogene Anträge auf Feststellung bereits erfolgter Verstöße gegen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ohne weiteres für zulässig zu halten und in der Sache zu bescheiden.

Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese zwischen den Beteiligten umstritten sind und es auch in Zukunft zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsanträge zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt. Vorliegend liegt es auf der Hand; dass der beklagte Dienstgeber auch künftig seine Mitarbeiter – wie und woüber auch immer – informieren wird.

2. Der beklagte Dienstgeber hat durch die im Schreiben vom 10.03.2006 an fünf Mitarbeiterinnen erteilte Information ohne vorherige Anhörung der MAV und Beratung mit dieser nicht gegen § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verstoßen. Diese Informationserteilung ist keine Maßnahme innerbetrieblicher Information im Sinne von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier, die dem Beteiligungsrecht der MAV nach dieser Norm unterlegen hätte.

a. Die Verbindung von „Maßnahmen innerbetrieblicher Information“ und „Zusammenarbeit“ und die Zusammenfassung dieser Gegenstände des Beteiligungsrechts in einen Beteiligungstatbestand, nämlich dem nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier, legt nahe, dass sich die Maßnahmen innerbetrieblicher Information auf die Zusammenarbeit beziehen müssen, also nicht jegliche Maßnahme der Information, unabhängig von ihrem Gegenstand, von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier erfasst werden soll. Insoweit ist wegen der Fassung dieses Beteiligungstatbestandes auf eine gewisse Vergleichbarkeit zum Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu verweisen. Nach dieser Norm hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Dies wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. aus neuerer Zeit: BAG vom 11.06.2002, NZA 02, 1299 mit weiteren Nachweisen) dahin begriffen, dass lediglich Verhaltensregeln und Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung berühren und betreffen, der Mitbestimmung des Betriebsrates unterworfen sind. Mitbestimmungsfrei sollen dagegen Anordnungen sein, die das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers betreffen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Diese Absichtung ist sicherlich auch auf dem Hintergrund zu sehen, dass bei Erfassung auch des Arbeitsverhaltens durch das Mitbestimmungsrecht dieses in der betrieblichen Praxis kaum umgesetzt werden und den betrieblichen Arbeitsablauf erheblich beeinträchtigen könnte (zu diesem Aspekt siehe auch weiter unten). Vorliegend hat die mit Schreiben vom 10.03.2006 an die Mitarbeiter erteilte Information nach ihrem Gegenstand keinen Bezug zur Zusammenarbeit (der Dienstnehmer in der Einrichtung) und unterfällt schon deshalb nicht § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier.

b. Folgt man diesem Verständnis der Reichweite von § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier nicht, so erfasst diese Norm jedenfalls nicht die Informationserteilung im Einzelfall, selbst wenn, wie hier, die Information an mehrere Mitarbeiterinnen gerichtet war.

Schon der Begriff der Maßnahme deutet darauf hin, dass eine schlichte Information an Mitarbeiter über eine Entscheidung nicht Gegenstand des Beteiligungsrechts nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier ist. Eine Maßnahme hat mehr Gewicht und

Gehalt als eine schlichte Informationserteilung. Mit dem Begriff der Maßnahme erscheint eine grundsätzliche Vorgehensweise angesprochen, wie Informationserteilung vorgenommen wird, d.h. die Setzung einer allgemeinen Vorgabe, einer Rahmenregelung, die bestimmt, in welcher Art und Weise innerbetriebliche Kommunikation vom Dienstgeber zu seinen Mitarbeitern erfolgen soll. Sollte mit dem Beteiligungstatbestand gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier jegliche schlichte Information – etwa, wie hier, durch gleichlautende (Rund-)Schreiben an mehrere Mitarbeiterinnen – gemeint sein, so hätte in § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier nur (einfach) von innerbetrieblicher Information die Rede sein dürfen.

Wird ansonsten und isoliert nur der Begriff der innerbetrieblichen Information in den Blick genommen, so unterfiele jegliche Information, die einem Mitarbeiter vom Dienstgeber erteilt wird, dem Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung – von der alltäglichen einzelnen Arbeitsanweisung über Anordnungen, weshalb eine bestimmte Arbeit wie zu verrichten ist, bis hin etwa zur Unterrichtung über geänderte Arbeitszeiten oder wie ein Arbeitsbereich organisiert wird oder wer Vorgesetztenstellung mit welchen Verantwortlichkeiten hat. Es liegt auf der Hand, dass bei allen derartigen, häufig und jederzeit anfallenden Vorgängen die Einhaltung des Beteiligungsverfahrens, wie es in § 33 Abs. 2 ff. MAVO Trier geregelt ist, im betrieblichen Alltag praktisch nicht möglich ist und auch nicht gewollt sein kann. Insbesondere deshalb ist der Auffassung der Vorzug zu geben, dass es bei § 33 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier um die Setzung eines allgemeinen Rahmens der innerbetrieblichen Information geht, um die zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung abgestimmte Art und Weise, wie innerbetriebliche Informationen – in Abhängigkeit von Inhalt, Qualität/Bedeutung und betroffenem Mitarbeiterkreis – allgemein geregelt wird und erfolgen soll (so: Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, Stand 3/2004, § 29 Randziffer 6 f; andere Ansicht wohl Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 29 Randziffer 3).

Schließlich spricht auch das Bestehen des Vorschlagsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs.1 Nr. 1 MAVO Trier dafür, dass das Anhörungs- und Mitberatungsrecht bezüglich Maßnahmen innerbetrieblicher Information nicht jegliche Informationserteilung im Einzelfall betrifft. Wenn § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier der Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht bei Maßnahmen innerbetrieblicher Information zubilligt, so kann dieses Vorschlagsrecht nur allgemeine Regelungen zur Art

und Weise der innerbetrieblichen Information zum Gegenstand haben. Die einzelne Information, die der Dienstgeber demnächst erteilen wird, ist der Mitarbeitervertretung ja in der Regel vorher gar nicht bekannt.

C.

1. Die Entscheidung über Auslagenerstattung für die MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 24 MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erscheint (jedenfalls) zweckmäßig.
2. Die Zulassung der Revision für die Klagen der MAV Zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

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

Innerhalb von zwei 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.

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

Verkündet laut Protokoll am 29.06.2006

Aktenzeichen: KAG Mainz M 17/06 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. BO

- Kläger -,

2. MAV

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 29.06.2006 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und U. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung ab 01.01.2006 der Mitarbeiterin E. P. von der Vergütungsgruppe BAT III als erteilt gilt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Dienstgeber zu erstatten.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Mitarbeitervertretung nicht zugelassen.

Gründe

I.

Der Streitfall betrifft die Beteiligung und Ersetzung der von der beklagten MAV verweigerten Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P..

Frau P. war bis Ende 2005 als Diözesanreferentin für Gemeindereferenten im klagenden Bischöflichen Ordinariat beschäftigt; für diese Tätigkeit erhielt sie Vergütung nach Vergütungsgruppe BAT III. Auf dem Hintergrund des Streites über die Wirksamkeit von Kündigungen kam es zu der Vereinbarung vom 14.12.2005 zwischen dem BO und Frau P. sowie zu dem gerichtlichen Vergleich vom 16.01.2006, durch den der Rechtsstreit zwischen Frau P. (als Klägerin) und dem Bistum Limburg vor dem Arbeitsgericht Limburg - 0 Aktenzeichen: 1 Ca 109/05 - beigelegt wurde. In beiden Einigungen ist unter anderem angesprochen, dass Frau P. die Stelle als Gemeindereferentin in der Gemeinde St. J. in F.-B. antritt, bzw. dort ab 09.01.2006 bis längstens 15.08.2006 eingesetzt wird. In dem gerichtlichen Vergleich ist weiter geregelt, dass die Tätigkeit von Frau P. ab 01.01.2006 nach BAT IVa zuzüglich einer Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe BAT III vergütet wird und sie zusätzlich bis 15.08.2006 die Bezugspersonenzulage in Höhe von derzeit 230,00 erhält. Bezüglich der Berechtigung eines darüberhinausgehenden Vergütungsanspruchs ist im gerichtlichen Vergleich festgehalten, dass die Parteien ihren gegensätzlichen Rechtsstandpunkt aufrecht erhalten.

Mit Schreiben vom 06.01.2006 verfügte das BO die Versetzung zum 09.01.2006 gegenüber der Mitarbeiterin P. als Gemeindereferentin nach F.-B., Pfarrei St. J..

Mit Schreiben vom 23.01.2006 – unter der Überschrift „Mitwirkung gemäß § 34 bzw. 35 MAVO und Information zur Mitwirkung gemäß § 29 MAVO“ – unterrichtete das B. O. die beklagte Mitarbeitervertretung über (1.) den Einsatz der Mitarbeiterin P. ab 09.01.2006 bis längstens 15.08.2006 in der Gemeinde St. J., F.-B., sowie (2.) über ihre Vergütung ab 01.01.2006 nach BAT IVa plus Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe BAT III und über den Erhalt der Bezugspersonenzulage in Höhe von derzeit 230,00 monatlich vom 09.01.2006 bis 15.08.2006.

Durch Vermerk auf dem Unterrichtungsschreiben erklärte die Mitarbeitervertretung zu Punkt (1.) ihre Zustimmung; zu Punkt (2.) heißt es: „Der Rückgruppierung von BAT III auf BAT IVa plus Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung nach BAT III stimmen wir nicht zu.“ - Im Anschluss an das Einigungsgespräch zwischen den Beteiligten teilte die Mitarbeitervertretung dem B. O. unter dem 24.02.2006 mit, dass sie ihre Einwendungen in der Personalangelegenheit P. aufrecht erhalte.

Das BO, das vorliegendes, zunächst auf Zustimmungsersetzung gerichtetes Verfahren einleitete, bringt vor, die Mitarbeitervertretung habe ihre Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung nicht begründet. Es lägen auch keine Gründe für eine Zustimmungsverweigerung vor. Die Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. sei rechtmäßig. Für den Einsatz von Frau P. ab 09.01.2006 als Gemeindereferentin in der Kirchengemeinde St. J. sehe die Vergütungsrichtlinie VR 13 eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe BAT IVa plus Zulage vor. Diese Eingruppierung werde auch erteilt. Eine darüber hinausgehende Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT III sei in den Vergütungsrichtlinien nicht vorgesehen. Die Vergütungsgruppe BAT III, die eine Funktionszulage ausschließlich für die Tätigkeit als Diözesanreferentin darstelle, habe Frau P. aufgrund einer Zusatzvereinbarung nur deshalb erhalten, weil sie als Diözesanreferentin für Gemeindereferenten im B. O. eingesetzt war. Mit Beendigung dieser Tätigkeit habe auch der Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe BAT III geendet.

Das klagende B. O. beantragt,

festzustellen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. als erteilt gilt
hilfsweise, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung von Frau E. P. von der Vergütungsgruppe BAT III in Vergütungsgruppe BAT IVa und Zulage in Höhe von 50 % der Differenz der Grundvergütung zur Vergütungsgruppe BAT III zu ersetzen.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung bringt vor, eine Versetzung von der Stelle der Diözesanreferentin auf eine Stelle in einer Kirchengemeinde komme nicht zustande. Eine „automatische“ Herabgruppierung sei nach den Vergütungsrichtlinien nicht möglich; diese bedürfe, was beides nicht gegeben sei, der einvernehmlichen Regelung oder des Weges über eine Änderungskündigung. Damit liege durch die einseitige Rückgruppierung ein Rechtsverstoß vor, der zur Zustimmungsverweigerung berechtige.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen und des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird ansonsten auf die gewechselten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat bereits hinsichtlich des als Hauptantrag verfolgten Feststellungsantrages Erfolg. – Auf den hilfsweise gestellten Zustimmungsersetzungsantrag kommt es damit nicht mehr weiter an und auf ihn ist nicht einzugehen.

- A. Die Klage ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.
- a. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 i.V. mit § 33 Abs. 1,3 MAVO Limburg. Es ist weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 33 Abs. 4 MAVO Limburg gegeben noch liegt eine Individual-Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

- b. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 3 Abs. 1 KAGO.
- B. Der Antrag auf Feststellung, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. als erteilt gilt, ist zulässig und begründet.

1. Es ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung anzuerkennen.

Ist, wie hier, die Mitarbeitervertretung über die fragliche Rückgruppierung unterrichtet und ihre Zustimmung zu dieser Maßnahme erbeten worden, so ist, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht erteilt, dem Dienstgeber gegebenenfalls zuzubilligen, besonders geklärt zu bekommen, ob die Einwendungen der Mitarbeitervertretung überhaupt beachtlich sind oder nicht. Ersterenfalls ist der Dienstgeber, wenn er an der Maßnahme festhalten will, gehalten, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (§ 33 Abs. 4 MAVO Limburg); letzterenfalls gilt die Zustimmung mangels (beachtlicher) Einwendungen innerhalb der Frist als erteilt (§ 33 Abs. 2, Satz 2 MAVO Limburg). – Vorliegend bringt das klagende BO vor, die Mitarbeitervertretung habe ihre Zustimmungsverweigerung nicht begründet. Ob dies zutrifft und ob deshalb beachtliche Einwendungen nicht vorliegen, die Zustimmung mithin als erteilt gilt und damit das Beteiligungsverfahren beendet ist, muss der Dienstgeber gerichtlich klären lassen können. Das ermöglicht ihm, sein weiteres Vorgehen entsprechend einzurichten. Insbesondere schützt eine Entscheidung gegebenenfalls dagegen, sich weiterhin und dauernd dem Vorwurf ausgesetzt zu sehen, er halte eine ohne beendete Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgenommene Maßnahme aufrecht, weshalb er sogar einem entsprechenden gerichtlichen Vorgehen der Mitarbeitervertretung ausgesetzt sein kann.

2. Die Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. hat gemäß § 33 Abs. 2 MAVO Limburg als erteilt zu gelten, weil die Mitarbeitervertretung innerhalb der Wochenfrist keine ausreichenden Einwendungen erhoben hat.

Die Mitarbeitervertretung hat lediglich erklärt, dass sie der Rückgruppierung nicht zustimmt. Damit ist auch nicht in einem Mindestmaß dem genügt, was eine (beachtliche) Einwendung ausmacht, nämlich wenigstens die Angabe von Gründen für die Zustimmungsverweigerung (siehe Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 33 Rz 44; Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, § 33 Rz 36). Zwar ist dies in § 33 Abs. 2,3 MAVO Limburg nicht deutlich zum Ausdruck gebracht. Doch wenn in § 33 Abs. 3, Satz 1 MAVO Limburg das Abstandnehmen des Dienstgebers von der beabsichtigten Maßnahme angesprochen wird, nachdem die

Mitarbeitervertretung Einwendungen erhoben hat, so kann das nur bedeuten, dass mit den zu erhebenden Einwendungen die Darstellung von Gründen gemeint ist. Denn nur eine dem Dienstgeber mitgeteilte Begründung vermag die Basis für die Entscheidung des Dienstgebers zu sein, eben wegen der Begründung, weil sie in etwa überzeugt, von der beabsichtigten Maßnahme Abstand zu nehmen oder, wenn es sie für nicht berechtigt hält, zu versuchen, im gerichtlichen Verfahren die verweigerte Zustimmung ersetzt zu erhalten (vgl. Frey/Coutelle/Beyer aaO).

Ausnahmsweise, insbesondere wenn es um Eingruppierung geht, mag die bloße Erklärung der Zustimmungsverweigerung ausreichend für die Annahme von beachtlichen Einwendungen sein. Das kann aber nur dann gelten, wenn der „Regelfall“ des Streits um eine richtige Eingruppierung gegeben ist, nämlich, ob eine Tätigkeit von den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe erfasst wird oder nicht und dieser Streit zwischen den Beteiligten schon vorher virulent war und damit im Wesentlichen feststeht, worauf sich die Zustimmungsverweigerung zu dieser Eingruppierung bezieht und gründet. Von einem solchen Fall kann vorliegend aber nicht ausgegangen werden. Die nach Vergütungsgruppe BAT III vergütete Tätigkeit der Mitarbeiterin P. als Diözesanreferentin war beendet. Die Tätigkeit als Gemeindeferentin, die Frau P. ab Januar 2006 verrichtet, wird ohne weiteres von der Vergütungsrichtlinie 13 erfasst – was die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Verfahren auch nicht weiter in Abrede gestellt hat. Nach dieser will der Dienstgeber auch eingruppieren. Hier ist ersichtlich nicht der „Regelfall“ des Streits um die Erfassung einer Tätigkeit durch eine bestimmte Vergütungsgruppe und ihrer Tätigkeitsmerkmale gegeben. Deshalb hätte die Mitarbeitervertretung die Gründe angeben müssen, die sie hier (gleichwohl) zur Zustimmungsverweigerung bewogen; sie hätte im Rahmen von Einwendungen darzustellen gehabt, weshalb sonst, wenn nicht der Fall der Subsumtion der Tätigkeit unter die Vergütungsmerkmale für Gemeindeferentinnen nach Vergütungsrichtlinie 13 in Frage stand, die Eingruppierung der Mitarbeiterin P. nach der in Vergütungsrichtlinie 13 vorgesehenen Vergütungsgruppe BAT IVa plus Zulage nicht berechtigt seien und einen Normverstoß ausmachen sollte.

C.

1. Die Entscheidung über Auslagerenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erschien (jedenfalls) zweckmäßig.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-
Trier in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden oder die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht oder ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 26/06 Lb -ewVfg-**

29.05.2006

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. BO

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 29.05.2006 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Einstellung und Beschäftigung von zwei Dienstnehmerinnen für eine Tätigkeit in dem im Januar 2007 zu eröffnenden Kath. Zentrum H. in F. auf der Stelle Referentin für Lebenskunst, Literatur und Interkulturelles. Frau K. F. soll auf dieser Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 70 % ab dem 01.07.2006 tätig werden. Frau L. S. wird auf dieser Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 30 % bereits ab 01.05.2006 beschäftigt.

Die klagende und antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV), die hierüber mit Schreiben des Dienstgebers (Beklagter und Antragsgegner) vom 25.04.2006 bzw. 24.04.2006 informiert wurde, lehnte unter dem 26.04.2006 die Einstellungen ab, weil sie „gegen eine kircheneigene Ordnung“ verstießen „und zwar gegen die Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Stellenabbau oder Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen gemäß § 38 Abs. 1 Ziff. 10 MAVO“.

Ein auf den 10.05.2006 anberaumtes Einigungsgespräch sagte der Dienstgeber ab, weil die von der MAV geltend gemachten Einwendungen nicht der notwendigen Form entsprechen würden und deshalb Zustimmungen der MAV zu den fraglichen Einstellungen wegen Fristablaufs gegeben seien.

Die MAV bringt vor, ein Dienstgeber, der eine Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchsetzen wolle, habe sich die Zustimmung in einem Verfahren ersetzen zu lassen. Ihr, der MAV, Hinweis, dass gegen die Dienstvereinbarung und damit gegen eine geltende kircheneigene Ordnung verstoßen werde, sei ausreichend, um die Gründe für die Ablehnung verstehen zu können. Eine ausführliche Darstellung der gegenseitigen Standpunkte erfolge dann in dem anzuberaumenden Einigungsgespräch. Hier sei insbesondere § 4 der Dienstvereinbarung von Bedeutung. Die beabsichtigten Einstellungen verstießen gegen den Wortlaut sowie gegen Sinn und Zweck dieser Bestimmung. Den vorhandenen Beschäftigten, die von Freistellungen oder Umsetzungen betroffen oder bedroht seien, werde durch Besetzungen „von außen“ die Chance für ein Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, ggfs. nach

einer Maßnahme der Fort- oder Weiterbildung, genommen. Würden die beabsichtigten Einstellungen ohne Zustimmung umgesetzt, so führte das dazu, dass durch eine mehrere Monate dauernde Beschäftigung nicht umkehrbare Fakten geschaffen würden.

Die MAV hält deshalb vorläufigen Rechtsschutz für dringend geboten und beantragt, bis zur Entscheidung in der Sache durch eine einstweilige Verfügung gemäß § 51 KAGO (gemeint offensichtlich: § 52 KAGO) die Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Frau F. und Frau S. als Referentin für Lebenskunst, Literatur und Interkulturelles für das Kath. Zentrum H. zu unterlassen.

Der Dienstgeber beantragt,
den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Der Dienstgeber macht geltend, es liege mangels weiterer Begründung eine rechtswirksame Zustimmungsverweigerung der MAV nicht vor. Der MAV sei bekannt gewesen, dass die fragliche Stelle im H. wegen der notwendigen Vorarbeiten mit einer erheblichen Vorlaufzeit bis zur Eröffnung dieser Einrichtung dringend habe besetzt werden müssen. Sämtliche Bewerberinnen und Bewerber aus dem Bischöflichen Ordinariat für die fragliche Stelle seien zum Vorstellungsgespräch geladen, aber angesichts der spezifischen Aufgabenstellung für nicht geeignet befunden worden. Dies sei jedoch bei Frau F. und bei Frau S. aufgrund ihrer Kenntnisse und Vortätigkeiten der Fall.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten, sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird im Übrigen auf die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigelegten Unterlagen verwiesen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 34, 33 MAVO Limburg.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Mit ihrem Anliegen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt – unabhängig von Bedenken schon hinsichtlich des Vorliegens eines Verfügungsanspruchs – jedenfalls am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung: Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei den beiden fraglichen Einstellungen werden, auch wenn diese vor der rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren durch tatsächliche Beschäftigung umgesetzt werden oder es bereits sind, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

a. Insoweit ist zunächst festzuhalten: Selbst wenn eindeutig eine Missachtung des auf Zustimmung gerichteten Beteiligungsrechts der MAV gegeben sein sollte und dementsprechend eine Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage stehen würde, gibt dies allein für sich noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV sind darauf ausgerichtet, zum Schutz der Dienstnehmer durch Ausübung der je fraglichen Beteiligungsrechte tätig zu werden. Damit kommt es darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Eine derartige konkrete Vereitelung des Schutzes von Dienstnehmern ist vorliegend nicht ausreichend vorgetragen.

(1) Zum einen werden durch die Beschäftigung der beiden Mitarbeiterinnen zwar Fakten geschaffen. Es ist aber nicht nachvollziehbar, dass dadurch eine unumkehrbare Situation entstehen würde. Selbst nach mehrmonatiger Beschäftigung könnte diese beendet werden. Auch sonst kommt es ja häufig genug, aus welchen Gründen auch immer, zum Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen, die geraume Zeit bestanden haben. Wenn sich der Dienstgeber durch sein eigenes Verhalten (wie etwa Missachtung von Beteiligungsrechten) selbst in die Lage gebracht haben sollte, auf entsprechendes Vorgehen einer MAV hin die Beschäftigung von aus seiner Sicht wertvollen und sich bewährt habenden Mitarbeitern beenden zu müssen, so hat er sich damit abzufinden und muss damit fertig werden.

(2) Zum andern ist nicht zu sehen, auf wen konkret, für welche Mitarbeiter oder Gruppe von Mitarbeitern des Dienstgebers sich die Beschäftigung der beiden Mitarbeiterinnen nachteilig auswirken sollte. Dies hätte seitens der MAV aber dargelegt und wenigstens ansatzweise, bezogen auf bestimmte Personen oder Gruppen von Personen, erkennbar gemacht werden müssen. Denn die Dienstvereinbarung vom 02.12.2003, auf die die MAV in ihrer Zustimmungsvereinbarung abhebt, bezieht sich in § 4 hinsichtlich Arbeitsplatzsicherung auf von Sparmaßnahmen (Stellenabbau, Schließung, Einschränkung etc. von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) betroffene Mitarbeiter des Dienstgebers. Ihnen ist ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz zu sichern und anzubieten. Lediglich in Bezug auf diesen betroffenen Mitarbeiterkreis wirkt § 4: Nur wenn für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes nach der von diesem geforderten Qualifikation, evtl. nach Fortbildung oder Umschulung, ein geeignetes Mitglied des betroffenen Personenkreises in Betracht kommt, kann sich § 4 dahin auswirken, dass die Besetzung des freien Arbeitsplatzes mit einer anderen Person zu unterbleiben hat, damit dem Gebot der Arbeitsplatzsicherung für schon beschäftigte Mitarbeiter des Dienstgebers genügt werden kann. Allein für diese Konstellation kann ggfs. – unter Berücksichtigung weiterer Umstände (wie etwa zeitlicher Faktoren) – aus § 4 ein (mittelbares) Einstellungsverbot abgeleitet werden. Ein allgemeines Verbot jeglicher Einstellungen während der Laufzeit der Dienstvereinbarung vom 2.12.2003 oder während der Zeit der Durchführung/Umsetzung der Sparmaßnahmen und damit einer generellen Berechtigung der MAV zur Zustimmungsverweigerung für Einstellungen nach § 34 Abs. 2

Ziff. 1 MAVO Limburg ist in § 4 der Dienstvereinbarung vom 02.12.2003 jedenfalls nicht angelegt.

Vorliegend hat die MAV nicht klargelegt, welche beim Dienstgeber beschäftigten Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern von Sparmaßnahmen betroffen sind und bei welchen von diesen (gleichzeitig) die Voraussetzungen für die Besetzung des fraglichen Arbeitsplatzes im H. nach Qualifikation und Geeignetheit – etwa aufgrund Ausbildung, bisheriger Tätigkeit – gegeben sein könnten. Bei ungenügenden eigenen Kenntnissen der MAV insoweit hätte sie sich gem. § 27 MAVO Limburg informieren lassen sowie eigene Nachforschungen anstellen können und dies bereits im Vorfeld ihrer Entscheidung zur Zustimmung (erforderlichenfalls unter Beantragung der Verlängerung der Wochenfrist gem. § 33 Abs. 2 Satz 3 MAVO Limburg).

b. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich ohne weiteres, dass die weitere Verfolgung ihrer Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird und auch keine wesentlichen Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 27/06 Lb -ewVfg-**

29.05.2006

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. BO

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 29.05.2006 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Einstellung und Beschäftigung von Dr. C. G. als Verwaltungsleiter für das im Januar 2007 zu eröffnende Kath. Zentrum H. und das Akademische Zentrum R., beide in F.

Die klagende und antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV), die hierüber mit Schreiben des Dienstgebers (Beklagter und Antragsgegner) vom 25.04.2006 bzw. 24.04.2006 informiert wurde, lehnte unter dem 26.04.2006 die Einstellung ab, weil sie „gegen eine kircheneigene Ordnung“ verstieße „und zwar gegen die Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Stellenabbau oder Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen gemäß § 38 Abs. 1 Ziff. 10 MAVO“. Mit Schreiben vom 13.04.2006 wies der Dienstgeber auf die dringende Notwendigkeit hin, den Verwaltungsleiter für das H. umgehend ab 15.04.2006 einzustellen und diese Maßnahme im Falle von Einwendungen der MAV als vorläufige Regelung gem. § 33 Abs. 5 MAVO durchzuführen.

Ein auf den 10.05.2006 anberaumtes Einigungsgespräch sagte der Dienstgeber ab, weil die von der MAV geltend gemachten Einwendungen nicht der notwendigen Form entsprechen würden und deshalb Zustimmung der MAV zu der fraglichen Einstellung wegen Fristablaufs gegeben sei.

Die MAV bringt vor, ein Dienstgeber, der eine Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchsetzen wolle, habe sich die Zustimmung in einem Verfahren ersetzen zu lassen. Ihr, der MAV, Hinweis, dass gegen die Dienstvereinbarung und damit gegen eine geltende kircheneigene Ordnung verstoßen werde, sei ausreichend, um die Gründe für die Ablehnung verstehen zu können. Eine ausführliche Darstellung der gegenseitigen Standpunkte erfolge dann in dem anzuberaumenden Einigungsgespräch. Hier sei insbesondere § 4 der Dienstvereinbarung von Bedeutung. Die beabsichtigten Einstellungen verstießen gegen den Wortlaut sowie gegen Sinn und Zweck dieser Bestimmung. Den vorhandenen Beschäftigten, die von Freistellungen

oder Umsetzungen betroffen oder bedroht seien, werde durch Besetzungen „von außen“ die Chance für ein Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, ggfs. nach einer Maßnahme der Fort- oder Weiterbildung, genommen. Würde die beabsichtigte Einstellung ohne Zustimmung umgesetzt, so führte das dazu, dass durch eine mehrere Monate dauernde Beschäftigung nicht umkehrbare Fakten geschaffen würden. Es bestehe auch keine Notwendigkeit für die sofortige Einstellung des Dr. G. als vorläufige Regelung. Der bislang durch Umsetzung eingesetzte Geschäftsführer sei von dieser Aufgabe wieder entbunden und auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt worden. Dieser Mitarbeiter habe durchaus seine Tätigkeit im H. weiterführen können.

Die MAV hält deshalb vorläufigen Rechtsschutz für dringend geboten und beantragt, bis zur Entscheidung in der Sache durch eine einstweilige Verfügung gemäß § 51 KAGO (gemeint offensichtlich: § 52 KAGO) die Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung des Herrn Dr. C. G. als Verwaltungsleiter für das Kath. Zentrum H. und das Akademische Zentrum R., beide F., zu unterlassen.

Der Dienstgeber beantragt,
den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Der Dienstgeber macht geltend, es liege mangels weiterer Begründung eine rechtswirksame Zustimmungsverweigerung der MAV nicht vor. Der MAV sei bekannt gewesen, dass die fragliche Stelle im H. wegen der notwendigen Vorarbeiten dringend besetzt werden müssen. Der ursprünglich vorgesehene Stelleninhaber, Herr V., sei den Anforderungen der Stelle nicht gerecht geworden und ihm sei bereits nach 6 Wochen die Zuständigkeit entzogen worden. Außer von Herrn V. habe es seitens der Beschäftigten des BO keine Bewerbungen auf die fragliche Stelle gegeben. Herr Dr. G sei für diese Stelle bestens geeignet.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten, sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird im Übrigen auf die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigelegten Unterlagen verwiesen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 34, 33 MAVO Limburg.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Mit ihrem Anliegen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt – unabhängig von Bedenken schon hinsichtlich des Vorliegens eines Verfügungsanspruchs – jedenfalls am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung: Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei der fraglichen Einstellung werden, auch wenn diese vor der rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren durch tatsächliche Beschäftigung umgesetzt wird oder es bereits ist, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

a. Insoweit ist zunächst festzuhalten: Selbst wenn eindeutig eine Missachtung des auf Zustimmung gerichteten Beteiligungsrechts der MAV gegeben sein sollte und dementsprechend eine Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage stehen würde, gibt dies allein für sich noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV sind darauf ausgerichtet, zum Schutz der Dienstnehmer durch Ausübung der je fraglichen Beteiligungsrechte tätig zu werden. Damit kommt es darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der

Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Eine derartige konkrete Vereitelung des Schutzes von Dienstnehmern ist vorliegend nicht ausreichend vorgetragen.

(1) Zum einen werden durch die Beschäftigung von Dr. G. zwar Fakten geschaffen. Es ist aber nicht nachvollziehbar, dass dadurch eine unumkehrbare Situation entstehen würde. Selbst nach mehrmonatiger Beschäftigung könnte diese beendet werden. Auch sonst kommt es ja häufig genug, aus welchen Gründen auch immer, zum Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen, die geraume Zeit bestanden haben. Wenn sich der Dienstgeber durch sein eigenes Verhalten (wie etwa Missachtung von Beteiligungsrechten) selbst in die Lage gebracht haben sollte, auf entsprechendes Vorgehen einer MAV hin die Beschäftigung eines aus seiner Sicht wertvollen und sich bewährt habenden Mitarbeiters beenden zu müssen, so hat er sich damit abzufinden und muss damit fertig werden.

(2) Zum andern ist nicht zu sehen, auf wen konkret, für welche Mitarbeiter oder Gruppe von Mitarbeitern des Dienstgebers sich die Beschäftigung des Dr. G. nachteilig auswirken sollte. Dies hätte seitens der MAV aber dargelegt und wenigstens ansatzweise, bezogen auf bestimmte Personen oder Gruppen von Personen, erkennbar gemacht werden müssen. Denn die Dienstvereinbarung vom 02.12.2003, auf die die MAV in ihrer Zustimmungsvereinbarung abhebt, bezieht sich in § 4 hinsichtlich Arbeitsplatzsicherung auf von Sparmaßnahmen (Stellenabbau, Schließung, Einschränkung etc. von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) betroffene Mitarbeiter des Dienstgebers. Ihnen ist ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz zu sichern und anzubieten. Lediglich in Bezug auf diesen betroffenen Mitarbeiterkreis wirkt § 4: Nur wenn für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes nach der von diesem geforderten Qualifikation, evtl. nach Fortbildung oder Umschulung, ein geeignetes Mitglied des betroffenen Personenkreises in Betracht kommt, kann sich § 4 dahin auswirken, dass die Besetzung des freien Arbeitsplatzes mit einer anderen Person zu unterbleiben hat, damit dem Gebot der Arbeitsplatzsicherung für schon beschäftigte Mitarbeiter des Dienstgebers genügt werden kann. Allein für diese Konstellation kann ggfs. – unter Berücksichtigung weiterer

Umstände (wie etwa zeitlicher Faktoren) – aus § 4 ein (mittelbares) Einstellungsverbot abgeleitet werden. Ein allgemeines Verbot jeglicher Einstellungen während der Laufzeit der Dienstvereinbarung vom 02.12.2003 oder während der Zeit der Durchführung/Umsetzung der Sparmaßnahmen und damit einer generellen Berechtigung der MAV zur Zustimmungsverweigerung für Einstellungen nach § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Limburg ist in § 4 der Dienstvereinbarung vom 02.12.2003 jedenfalls nicht angelegt.

Vorliegend hat die MAV nicht klargelegt, welche beim Dienstgeber beschäftigten Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern von Sparmaßnahmen betroffen sind und bei welchen von diesen (gleichzeitig) die Voraussetzungen für die Besetzung des fraglichen Arbeitsplatzes im H. nach Qualifikation und Geeignetheit – etwa aufgrund Ausbildung, bisheriger Tätigkeit – gegeben sein könnten. Hinsichtlich des zeitweiligen Stelleninhabers V. ist im Übrigen schon nicht ersichtlich und nicht vorgetragen, dass er zu dem von Sparmaßnahmen betroffenen Mitarbeiterkreis gehören würde. Bei ungenügenden eigenen Kenntnissen der MAV insoweit hätte sie sich gem. § 27 MAVO Limburg informieren lassen sowie eigene Nachforschungen anstellen können und dies bereits im Vorfeld ihrer Entscheidung zur Zustimmung (erforderlichenfalls unter Beantragung der Verlängerung der Wochenfrist gem. § 33 Abs. 2 Satz 3 MAVO Limburg).

b. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich ohne weiteres, dass die weitere Verfolgung ihrer Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird und auch keine wesentlichen Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 21/06 Tr**

21.04.2006

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

- Beteil. zu 1) und Antragstellerin -

2. C. Trägergesellschaft mbH

- Beteil. zu 2) und Antragsgegnerin -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter Prof. Dr. H. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 21.04.2006 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um eine von der Beteil. zu 2) angesetzte Informationsveranstaltung zum Thema „Service Zentrum Altenhilfe“, welche am Dienstag, den 25.04.2006, ab 10.00 Uhr für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen der C. Trägergesellschaft mbH Altenhilfe der Regionen Nordsaar/Pfalz, Obere Saar und Mitte sowie die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen im Seminarraum St. Th. der C. Trägergesellschaft mbH Trägerzentrale in Saarbrücken stattfinden soll.

Hintergrund des Streits betreffend die Informationsveranstaltung am 25.04.2006 bilden die – von der Beteil. zu 1) abgelehnten – Bestrebungen der Beteil. zu 2), eine Zentralverwaltung für die Altenhilfe in W. einzurichten. Über diese geplante Änderung der Verwaltungsorganisation ließ die Beteil. zu 2) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung des Seniorenzentrums St. B. A. am 13.03.2006 durch die Regionalverwaltung Obere Saar informieren. In der Folge wandten sich sowohl die betroffenen Belegschaftsmitglieder als auch die Beteil. zu 1) jeweils mit Schreiben vom 14.03.2006 gegen das entsprechende Vorhaben. Im Gegenzug lud die Beteil. zu 2) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen der C. Trägergesellschaft mbH Altenhilfe der Regionen Nordsaar/Pfalz, Obere Saar und Mitte sowie die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen mit Schreiben vom 16.03.2006 für den 27.03.2006 zu einer Informationsveranstaltung ein, das folgenden Wortlaut hat:

„Sehr geehrte Damen und Herren,
durch Ihre Regionalleitungen wurden Sie bereits über die geplanten Änderungen der Verwaltungsorganisation in der Altenhilfe unterrichtet.
Die Struktur dieser neuen Organisation – Service Zentrum Altenhilfe – möchten wir Ihnen in einer Informationsveranstaltung am Montag, 27. März 2006, ..., vorstellen und Ihre Fragen hierzu aufnehmen.
Dazu laden wir Sie herzlich ein.“

Die Beteil. zu 1) wies mit Telefax vom 20.03.2006 die Beteil. zu 2) darauf hin, dass es sich bei der Info-Veranstaltung schon um die genaue Vorstellung des geplanten Service Zentrum Altenhilfe handele, ohne dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter und die MAV angehört worden seien. Sie bat weiter mit Schreiben vom 22.03.2006 die Beteil. zu 2) um umgehende Einleitung des „Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens gem. § 33 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 16 MAVO Trier. Die Beteil. zu 2) entgegnete mit Schreiben vom 23.03.2006, dass es sich bei der beabsichtigten Veranstaltung um einen Informationstermin handele, dem weitere Gespräche mit den beteiligten Mitarbeitervertretungen und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen „im Sinne von Klärungen und Vereinbarungen folgen können und werden“. Weiter heißt es: „Insofern tragen wir dem internen Kommunikationserfordernis Rechnung.“ Darüber hinaus hielt die Beteil. zu 2) Anhörungs- und Mitberatungsrechte nach § 33 Abs. 1 Nr. 1, 16 MAVO Trier für nicht gegeben.

Nachdem die für den 27.03.2006 geplante Veranstaltung am 24.03.2006 abgesagt worden war, lud die Beteil. zu 2) mit Schreiben vom 31.03.2006 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen der C. Trägergesellschaft mbH Altenhilfe der Regionen Nordsaar/Pfalz, Obere Saar und Mitte sowie die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen erneut zu einer Informationsveranstaltung nunmehr für den 25.04.2006 ein. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„Gerne werden wir Ihnen die Motive, Rahmenbedingungen und Perspektiven der neuen Organisationsform »Service Zentrum Altenhilfe« vorstellen, ihre Fragen hierzu aufnehmen und weiterführende Vereinbarungen mit Ihnen treffen.“

Die Beteil. zu 1) steht auf dem Standpunkt, durch die Anberaumung der Informationsveranstaltung ohne vorhergehende Anhörung und Mitberatung durch die Mitarbeitervertretung würden ihre Beteiligungsrechte aus § 33 Abs. 1 Nr. 1, 16, Abs. 2 MAVO Trier verletzt. Durch die Schreiben vom 23.03. und 31.03.2006 habe die Beteil. zu 2) die diesbezügliche mitarbeitervertretungsrechtliche Beteiligung der Beteil. zu 1) zudem abgelehnt. Mit der Terminierung der Informationsveranstaltung beginne die konkrete Umsetzung der Maßnahme; es bestehe die Gefahr der Schaffung unwiderruflicher Tatsachen und dadurch der unwiderruflichen Verletzung der Beteil. zu 1) in ihren mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechten.

Die Beteil. zu 1) beantragt durch einstweilige Verfügung gem. § 52 KAGO

„der Beklagten und Antragsgegnerin bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens in der Hauptsache zu untersagen, die für den 25. April 2006 terminierte Informationsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen der C. Trägergesellschaft mbH Altenhilfe der Regionen Nord-saar/Pfalz, Obere Saar und Mitte und für die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen an diesem oder einem anderen Termin durchzuführen.“

Die Beteil. zu 2) beantragt,

„den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.“

Sie hält die Tatbestände des § 33 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 16, Abs. 2 MAVO Trier bereits aus Rechtsgründen für nicht gegeben. Vielmehr bestehe lediglich eine Informationspflicht gem. § 31 MAVO Trier. Zu diesem Zweck würde die Informationsveranstaltung am 25.04.2006 stattfinden. Darüber hinaus solle der Belegschaft Gelegenheit gegeben werden, sich zu der vorgesehenen Maßnahme zu äußern, damit deren Vorstellungen in die weiteren Überlegungen des Dienstgebers einbezogen werden könnten. Sobald Einzelheiten hinsichtlich der Umsetzung der geplanten Organisationsmaßnahme feststünden, würden die betroffenen Mitarbeitervertretungen nochmals im Einzelnen informiert und gegebenenfalls weitergehende Beteiligungsrechte im Hinblick auf mitbestimmungspflichtige Maßnahmen berücksichtigt werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den verfahrenseinleitenden Schriftsatz der Beteil. zu 1) nebst Anlagen vom 10.4.2006 sowie den Schriftsatz der Beteil. zu 2) vom 18.4.2006 verwiesen.

II.

Der Antrag der Bet. zu 1) auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich § 33 Abs. 1 Nr. 1, 16, Abs. 2 MAVO Trier.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 66 MAVO Trier besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.
3. Mit ihrem Anliegen kann die Beteil. zu 1) im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Es fehlt am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO: Weder werden durch die geplante Informationsveranstaltung am 25.4.2006 Rechte der Beteil. zu 1) (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.
 - a. Dabei bleibt im Rahmen des vorliegenden summarischen Verfahrens ausdrücklich dahingestellt, ob und wenn ja welche mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte der Beteil. zu 1) in Bezug auf die in Aussicht genommenen Maßnahmen der Beteil. zu 2) bestehen.
 - b. Weiter kann unentschieden bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen Unterlassungsverfügungen gegen Organisationsmaßnahmen des Dienstgebers überhaupt möglich sind.
 - c. Auszugehen ist davon, dass der Dienstgeber berechtigt ist, eine Mitarbeiterversammlung aufgrund seines Direktionsrechts einzuberufen (statt aller GKBetrVG/Weber, 8. Aufl., 2005 m.w.N.), wobei er die Teilnahme den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstredend freistellen kann. Ob der Dienstgeber damit weitergehende Zielsetzungen verfolgt – wie hier die Beteil. zu 2) im Hinblick auf § 31 MAVO Trier -, ist solange unbeachtlich, solange nicht die Rechtsordnung die Anordnung der Informationsveranstaltung an die Beteiligung eines Mitarbeitervertretungsorgans bindet. In Betracht kommt hier nur § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier. Danach ist die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit anzuhören. Die Systematik der Vorschrift macht indes deutlich, dass damit nicht die konkrete Einzelentscheidung des Dienstgebers gemeint ist, sondern es vielmehr um den allgemeinen Rahmen der innerbetrieblichen Information und Zusammenarbeit geht

(Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, Erg-lief. 3/2004, § 29 RdNr. 6). Vor diesem Hintergrund steht § 33 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier der Informationsveranstaltung nicht entgegen.

- d. Die Beteil. zu 2) hat in ihrer Einlassung erklärt, dass die Informationsveranstaltung den Mitarbeitern die Gelegenheit geben solle, sich zu der vorgesehenen Maßnahme zu äußern, damit ihre Vorstellungen in die weiteren Überlegungen des Dienstgebers einbezogen werden könnten. Ausdrücklich wird weiter ausgeführt, dass Einzelheiten der Umsetzung der geplanten Organisationsmaßnahme sich erst aus der Informationsveranstaltung ergeben könnten. Dies macht deutlich, dass die Planungen der Dienstgeberin noch nicht abgeschlossen sind. Dem entspricht auch der Wortlaut der Einladung vom 16.03.2006: „geplante Änderungen“. Damit korrespondierend weist die Beteil. zu 2) selbst ausdrücklich darauf hin, dass die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach Abschluss der entsprechenden Überlegungen berücksichtigt würden. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beteil. zu 2) ihren diesbezüglichen Pflichten nicht nachkommen wird. In der Terminierung der Informationsveranstaltung ist also entgegen dem Vorbringen der Beteil. zu 1) gerade nicht der erste Schritt zur konkreten Umsetzung der Maßnahme zu sehen. Selbst wenn man also ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht der Beteil. zu 1) nach § 33 Abs. 1 Nr. 16, Abs. 2 MAVO Trier unterstellt, so steht doch die Gefahr der Schaffung unwiderruflicher Tatsachen und dadurch der unwiderruflichen Verletzung der Beteil. zu 1) in ihren mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechten nicht zu befürchten.
- e. Allerdings trifft zu, dass die Beteil. zu 1) Anhörungs- und Mitberatungsrechte der Beteil. zu 1) nach § 33 Abs. 1 Nr. 1, 16, Abs. 2 MAVO Trier für nicht gegeben hält. Hierüber ist indes im Hauptsacheverfahren zu entscheiden.
- f. Ist dem Dienstgeber nicht zu untersagen, die auf den 25.04.2006 terminierte Informationsveranstaltung durchzuführen, so geht der weitergehende Antrag, sie auch an keinem anderen Termin abzuhalten, ins Leere.
4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 16/06 Sp -ewVfg-**

22.03.2006

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung

- Antragstellerin -,

2. CV

- Antragsgegner -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 22.03.2006 beschlossen:

Die Anträge der Mitarbeitervertretung werden zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um eine von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) einberufene Mitarbeiterversammlung, die am Montag, den 27.03.2006, von 13.30 Uhr bis voraussichtlich 15.30 Uhr für die Mitarbeiter (womit auch immer Mitarbeiterinnen gemeint sind) der St. R.-Klinik der Antragsgegnerin in der Aula stattfinden soll. Hierzu hat die MAV auch zwei Vorstandsmitglieder der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Sp. / DiAG-MAV Bistum Sp. eingeladen. – Mit Schreiben des Kaufmännischen Direktors der St. R.-Kliniken vom 20.03.2006 an die MAV sprach sich dieser unter Berufung auf dienstliche Belange gegen die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 aus und verweigerte die Zustimmung zur Teilnahme der von der MAV eingeladenen dienststellenfremden Personen.

Hintergrund für den Streit betreffend die Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 bilden die – von der MAV mit Unterstützung der DiAG-MAV Bistum Sp. Abgelehnten – Bestrebungen der Geschäftsführung der St. R.-Kliniken, die 40,5-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich einzuführen. Dabei unternahm es die Geschäftsführung zunächst im Einverständnis mit der MAV, durch Abschluss einer Dienstvereinbarung herbeizuführen, was aber erfolglos blieb. Sodann versuchte die Geschäftsführung ihr Ziel durch Änderung der Einzelverträge der Mitarbeiter zu erreichen. Auf die am 17.03.2006 bekannt gemachte Einladung der Geschäftsführung zu einer Betriebsversammlung am 22.03.2006 reagierte die MAV mit einem Rundschreiben an die Mitarbeiter, in dem sie vor einer Unterzeichnung von Arbeitsvertragsänderungen warnte. Zudem beraumte die MAV noch am 17.03.2006 die umstrittene Mitarbeiterversammlung auf den 27.03.2006 an, in der sie dem aus ihrer Sicht rechtswidrigen Bestreben des Dienstgebers entgegenwirken will.

Die MAV hält die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 für dringlich und beantragt durch einstweilige Verfügung gem. § 52 KAGO (1) dem Dienstgeber zu untersagen, die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 in der Zeit ab 13.30 Uhr bis voraussichtlich 15.30 Uhr in der Aula der

St. R.-Kliniken zu behindern oder zu verbieten und (2) die Teilnahme von den Vorstandsmitgliedern der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, W. S. und R. M., zuzulassen.

Wegen des Vorbringens der MAV im Übrigen wird auf ihren verfahrenseinleitenden Schriftsatz vom 21.03.2006 sowie die beigelegten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Anträge der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung sind zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hier hinsichtlich des § 21 Abs. 1 MAVO Speyer. Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 45 MAVO Speyer besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet – was hiermit geschieht – gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung.

3. Mit ihren Anträgen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt am Verfügungsgrund i.S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass einer einstweiligen Verfügung: Die Rechte der MAV hinsichtlich der Mitarbeiterversammlung werden, auch wenn diese nicht am 27.03.2006 durchgeführt wird, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

a. Im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens ist eine Mitarbeitervertretung grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, ob und wann sie gem. § 21 Abs. 1 MAVO

Speyer – unter Beachtung der Vorgaben gem. § 21 Abs. 1 und § 22 Abs. 41 MAVO Speyer – eine Mitarbeiterversammlung einberuft und hierzu einlädt. Doch wird diese Position durch das Interesse des Dienstgebers an einem möglichst ungestörten Betriebsablauf begrenzt (vgl. Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, Stand Erg-Lfg. 3/2005, § 21 Rz. 2,6). Es sind also durchaus, jedenfalls was den Zeitpunkt einer Mitarbeiterversammlung angeht, die Belange der Einrichtung gegenüber dem grundsätzlich vorrangigen Interesse der Mitarbeiterschaft an Information, Meinungsaustausch und – bildung im Rahmen einer von der Mitarbeitervertretung einberufenen Mitarbeiterversammlung abzuwägen. Dass die Belange der Einrichtung eine Rolle spielen, zeigt § 4 MAVO Speyer, wo von dienstlichen Verhältnissen die Rede ist, und dies folgt im Übrigen aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und wechselseitiger Unterstützung (§ 26 Abs. 1 MAVO Speyer), wozu auch die wechselseitige Rücksichtnahme gehört. Letztlich können betriebliche Belange sicherlich nicht der Durchführung überhaupt einer Mitarbeiterversammlung entgegenstehen. Doch können die Belange, wenn je nach Anlass und Zweck einer Mitarbeiterversammlung nicht ernsthaft und wesentlich beeinträchtigt wird, Einfluss auf die zeitliche Festlegung für eine solche Versammlung haben.

b. Unter Beachtung dieser Gesichtspunkte gilt:

In ihrem Schreiben vom 20.03.2006, in dem sich die Geschäftsführung gegen die Durchführung der Versammlung am 27.03.2006 (ihr mitgeteilt mit Schreiben der MAV vom 17.03.2006) stellt, sind die Gründe für diese Position genannt, nämlich betriebliche Belange. Im Einzelnen wird hierzu hingewiesen auf so schnell nicht neu zu disponierende Therapiepläne für die Patienten, was bei Teilnahme aller Therapeuten an der Mitarbeiterversammlung erforderlich wäre, zudem wird die disponierte Belegung der Aula, dem Ort der beabsichtigten Versammlung, ins Feld geführt. Damit sind erhebliche und dringliche betriebliche Belange, die einer Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 entgegenstehen können, angesprochen, die nachvollziehbar erscheinen. Auf diese geltend gemachten betrieblichen Belange geht die MAV in der Begründung ihrer Anträge inhaltlich überhaupt

nicht ein, beschränkt sich insoweit lediglich auf den – unzutreffenden (s.o.) – Hinweis, es sei nirgends festgelegt, dass dienstliche Belange nicht zu berücksichtigen seien.

Dagegen ist nicht einsichtig, weshalb die Mitarbeiterversammlung unbedingt am 27.03.2006 - mit der knappen Vorlaufzeit ab 17.03.2006 (Mitteilung an die Geschäftsführung über die Versammlung am 27.03.2006 mit Schreiben der MAV vom 17.03.2006) – durchgeführt werden müsste. Sicherlich wird die MAV berechtigt sein, die Bestrebungen des Dienstgebers zur Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zum Thema einer Mitarbeiterversammlung zu machen (zumal der Dienstgeber die MAV einbeziehen will) und hierfür, um seine ablehnende Haltung zu erläutern und zu begründen, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen. Doch ist das nicht so dringlich, dass diese bereits – mit einer realen Vorlaufzeit von einer Woche – stattfinden müsste, um den Bestrebungen des Dienstgebers wirksam entgegenzutreten zu können und insbesondere die Mitarbeiter durch entsprechende Argumentationen davon abzuhalten, Einzelvertragsänderungen zu akzeptieren. Immerhin hat die MAV auf die fraglichen Bestrebungen schon mit einem Rundschreiben an die Mitarbeiter reagiert. Und es steht der MAV frei, dies mit evtl. erweiterter Argumentation zu wiederholen. Dann ist es aber nicht weiter schädlich und hinnehmbar, wenn die Mitarbeiterversammlung nicht gerade bereits am 27.03.200 durchgeführt wird, sondern erneut – etwa mit einer Vorlaufzeit von 2 bis 3 Wochen – zu einem späteren Zeitpunkt von der MAV einberufen wird. Das gibt ausreichend Zeit für die Berücksichtigung betrieblicher Belange durch entsprechende Dispositionen, die es ermöglichen, dass alle Therapeuten an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen können und auch die erforderliche Räumlichkeit zur Verfügung steht. Bei einer derartigen Gestaltung der Einberufung wird sich die Geschäftsführung der Kliniken kaum noch (und nochmals) auf betriebliche Belange berufen können. Aus deren Schreiben vom 20.03.2006, in dem die Auswahl eines (anderen) Termins für eine Mitarbeiterversammlung angeboten wird, ist im Übrigen zu entnehmen, dass sie das auch nicht tun wird.

- c. Ist dem Dienstgeber nicht zu untersagen, die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 zu verhindern, so geht der Antrag betreffend Teilnahme von Vorstandsmitgliedern der DiAG-MAV Bistum Sp. an dieser Mitarbeiterversammlung ins Leere.

Insoweit ist im Übrigen anzumerken, dass trotz der vorgeschriebenen Nichtöffentlichkeit der Mitarbeiterversammlung einrichtungsfremde Personen auf Einladung der einberufenden Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teilzunehmen berechtigt sind, wenn diese eine besondere Sachkunde bezüglich des Themas haben, das in der Versammlung behandelt wird (Frey/Coutelle/Beyer aaO § 21 Rz.10). Das dürfte bei den beiden eingeladenen Vorstandsmitgliedern der DiAG-MAV Bistum Sp. der Fall sein. Zudem ist diese Stelle, wie ihrem Schreiben vom 19.03.2006 zu entnehmen, bereits mit der Frage der Einführung der 40,5-Stunden-Woche in der St.R.-Klinik befasst und von der MAV beratend hinzugezogen worden. Das sieht wohl auch die Geschäftsführung der Klinik so: die (falls überhaupt erforderlich, s.o.) Zustimmung zur Teilnahme der o.g. Vorstandsmitglieder wurde lediglich für die Betriebsversammlung am 27.03.2006 verweigert.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

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

Verkündet laut Protokoll am 16.02.2006

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/05 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -,

2. CV

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2006 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und P. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der beklagte Dienstgeber durch die Beschäftigung von Personen in Anwendung des § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung gegen § 34 MAVO verstößt.

Für den beklagten Dienstgeber wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darum, ob die Beschäftigung (genauer: Aufnahme der Beschäftigung) von Personen in Anwendung und auf der Grundlage von § 16 Abs. 3, Satz 2 SGB II – „1- -Jobber“ oder Mehraufwandsbeschäftigte genannt – als Einstellung im Sinne des § 34 MAVO Limburg (§§ ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden immer solche der MAVO Limburg) zu begreifen ist und der Zustimmung der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch MAV) bedarf.

Der beklagte Dienstgeber (im Folgenden nur noch: Dienstgeber) beschäftigt auf der Grundlage von Vereinbarungen mit der ARGE Limburg-Weilburg, einer vom Kreis Limburg-Weilburg und der Arbeitsagentur Limburg zur Durchführung der Vorschriften des SGB II gem. § 6 SGB II gebildeten Arbeitsgemeinschaft, in seinen Einrichtungen, die jeweils eigene Mitarbeitervertretungen haben, Mitglieder des oben genannten Personenkreises (im Folgenden nur noch MAE-Kräfte bzw. MAEKraft genannt) und zwar ausschließlich solche, die von der genannten ARGE vorgeschlagen wurden. Der Einsatz der MAE-Kräfte in einer der Einrichtungen des Dienstgebers erfolgt erst, sofern es zu einem individuellen Kontrakt, d.h. einer schriftlich fixierten Absprache mit der jeweiligen MAEKraft, der Leitung der Einrichtung und einem vom Dienstgeber eingesetzten Koordinator gekommen ist, in dem unter anderem Regelungen für Urlaub, Lage der Arbeitszeit und Art der Tätigkeit enthalten sind. Die Zuweisung der MAE-Kraft an den Dienstgeber erfolgt durch Verwaltungsakt für maximal 8 Monate. Im Verwaltungsakt sind geregelt: Tätigkeitsinhalte; Dauer, Umfang und zeitliche Verteilung der Tätigkeit der MAE-Kraft sowie die Mehraufwandsentschädigung.

Gemäß Vereinbarung mit der MAV informiert der Dienstgeber diese durch Überlassung einer Kopie des Vorschlages der ARGE, aus der die persönlichen Daten der MAE-Kraft, die auszuübende Tätigkeit und die jeweilige Einrichtung oder der Dienst, wo die MAE-Kraft eingesetzt werden soll, hervorgeht.

Die MAV bringt vor, die beim Dienstgeber eingesetzten MAE-Kräfte seien im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 tätig. Ihre Beschäftigung mit Integration in die betrieblichen Abläufe und mit vollem Weisungs- und Zugriffsrecht des jeweiligen Vorgesetzten verstoße ohne ihre, der MAV, Zustimmung gegen § 34. Die MAE-Kräfte unterfielen auch nicht einem der Ausschlussstatbestände des § 3.

Die Gesamtmitarbeitervertretung beantragt

festzustellen, dass der beklagte Dienstgeber durch die Beschäftigung von Personen in Anwendung des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung gegen § 34 MAVO Limburg verstößt.

Der Dienstgeber beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Dienstgeberin bringt vor, ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 3 liege nicht vor. Es werde mit der MAE-Kraft durch Verwaltungsakt ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art begründet; ein Arbeitsvertrag, komme aber nicht zustande, weil die rechtsgeschäftliche Bindung nicht Zweck der Beschäftigung sei. Insofern, was Lohnzahlung angehe, fehle es auch an einem klassischen Leistungsaustausch wie in einem Arbeitsverhältnis; die MAE-Kraft erhalte lediglich eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen. Beachtlich sei zudem, dass nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts nicht begründet werde. Es bestehe auch kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die MAEKräfte seien auch im Sinne des § 3 Abs. 2 Ziff. 6 ausschließlich zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung beschäftigt. Für sie sollten durch ihre Beschäftigung berufliche Perspektiven eröffnet werden, um eine spätere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Er, der Dienstgeber, nehme dabei eine sozialhilferechtliche Aufgabe wahr, fungiere quasi als verlängerter Arm der ARGE Limburg-Weilburg.

Im Übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im Einzelnen auf den Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die Klage der MAV hat Erfolg.

A. Die Feststellungsklage der MAV ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Mitbestimmungsrecht der MAV gem. § 34. Der Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 33 Abs. 4 ist nicht gegeben.

2. Der Feststellungsantrag als solcher ist auch zulässig. Insbesondere fehlt es nicht am Rechtsschutz- bzw. Feststellungsinteresse.

Wenn in einer bestimmten Fallkonstellation eine Streitfrage – hier: ob die klagende Gesamtmitarbeitervertretung bei Einstellung/Beschäftigung von MAE-Kräften gem. § 34 zu beteiligen ist, d.h. die Zustimmung dieser MAV zu dieser Maßnahme des Dienstgebers erforderlich ist – zwischen Dienstgeber und MAV akut ist, so leistet die gerichtliche Klärung einen Beitrag zur Abgrenzung der Kompetenzen der Beteiligten und trägt so auch zur Befriedigung zwischen den Beteiligten bei. Es ist denn auch anerkannt, dass das Bestehen eines Beteiligungsrechts in einer bestimmten Fallkonstellation zum Gegenstand eines Feststellungsantrages gemacht werden kann (vgl. Germelmann/Matthes und andere, ArbGG, 5. Aufl., § 81 Rz. 31). Vorliegend ist zwischen den Beteiligten bereits der Streit entbrannt, ob für die Beschäftigung von MAE-Kräften der MAV das Beteiligungsrecht nach § 34 zusteht. Und es

ist auch damit zu rechnen, dass der Dienstgeber auch in Zukunft die Absicht hat, MAE-Kräfte ohne Zustimmung der MAV einzustellen und zu beschäftigen.

3. Schließlich fehlt es der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung auch nicht an der Klagebefugnis für die von ihr erhobene Klage (§ 10 KAGO).

Die Gesamtmitarbeitervertretung macht geltend, in dem ihr nach 24 Abs. 4 zustehenden Beteiligungsrecht gem. § 34 verletzt zu sein, weil der Dienstgeber MAE-Kräfte einstellen/beschäftigen wolle, ohne seine, der Gesamtmitarbeitervertretung, Zustimmung. Nach § 24 Abs. 4 steht der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht gem. § 34 unter bestimmten Voraussetzungen zu. Die hierauf begründete Zuständigkeit nimmt die Gesamtmitarbeitervertretung vorliegend für sich hinsichtlich § 34 in Anspruch.

B. Die Klage ist begründet.

Dem Feststellungsantrag der MAV ist stattzugeben, weil die MAV bei der Einstellung/Beschäftigung von MAE-Kräften in den Einrichtungen des Dienstgebers nach § 34 zu beteiligen ist und der Dienstgeber gegen § 34 verstößt, wenn er MAE-Kräfte ohne Zustimmung der MAV beschäftigt.

1. Keinen weiteren Bedenken (mehr) begegnet, dass der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 34 zusteht.

Nachdem der Dienstgeber seine Einwände gegen die Wirksamkeit der Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung (siehe § 24 Abs. 1) fallengelassen hat und auch nicht etwa geltend macht, MAE-Kräfte würden nur im Zuständigkeitsbereich der MAV einer einzigen Einrichtung beschäftigt (siehe § 24 Abs. 4), ist davon auszugehen, dass der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 34 bei der Beschäftigung von MAE-Kräften zusteht.

2. Das Bestehen des Beteiligungsrechts (als solches) für die MAV (Gesamtmitarbeitervertretung) nach § 34 scheidet nicht bereits daran, dass mit der Beschäftigung von MAE-Kräften lediglich eine geringfügige Tätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in Frage stehe und deshalb das Zustimmungserfordernis, wie § 34 bestimmt, nicht gegeben wäre.

Der Dienstgeber hat zwar den Gesichtspunkt der geringfügigen Tätigkeit angesprochen, dies aber nicht weiter ausgeführt. Insbesondere hat er nicht dargelegt, dass, was geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausmacht, die MAE-Kräfte innerhalb eines Kalenderjahres längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage beschäftigt würden. Es ist deshalb hier zu Grunde zu legen, dass es sich bei der Beschäftigung von MAE-Kräften beim Dienstgeber nicht um eine geringfügige Tätigkeit im oben gekennzeichneten Sinn handelt.

3. Das Beteiligungsrecht nach § 34 ist auch nicht schon allein damit zu begründen, dass nur die Eingliederung der MAE-Kraft in die Organisation des Dienstgebers und nicht auch das Vorliegen der Mitarbeitereigenschaft im Sinne des § 3 eine Rolle spielen sollte (so aber VG Mainz ZMV 05,269; siehe auch Münder, SGB II, 2005, § 16 Rz. 25).

Zwar stellt die Rechtsprechung des BAG hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestandes der Einstellung nach § 99 BetrVG allein auf die Eingliederung einer Person in den Betrieb ab, wobei es nicht auf das Rechtsverhältnis, die Rechtsgrundlage ankommen soll, in dem die Person zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber steht (BAG AP Nr. 43 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung – m.w.N.). Diese Rechtsprechung lässt sich nicht auf die Rechtslage nach § 34 übertragen (so auch MAVO-Schlichtungsstelle der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Beschluss vom 29.04.2005 – SV 11/2005 -). In § 34 ist ausdrücklich von „Einstellung von ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ die Rede; in § 99 BetrVG ist der Begriff Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den personellen Einzelmaßnahmen, u.a. Einstellung, und der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers überhaupt nicht erwähnt. Zudem enthält § 3 Abs. 1 eine eigene Definition von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern, während § 5 BetrVG von einem nicht weiter definierten, allgemeinen als gegeben vorausgesetzten arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers ausgeht.

4. MAE-Kräfte sind Mitarbeiter im Sinne des § 3. Sie werden beim Dienstgeber eingestellt und mit ihrer Tätigkeit in dessen Einrichtungen eingegliedert. Bei dem Einsatz von MAE-Kräften geht es mithin um Einstellungen gem. § 34, die der Zustimmung der MAV bedürfen.
 - a) Bei den MAE-Kräften handelt es sich nicht um Personen, deren Beschäftigung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation dient und die nach § 3 Abs. 2 Ziff. 6 nicht als Mitarbeiter gelten. § 3 Abs. 2 Ziff. 6 – wie auch die weitgehend entsprechenden Regelungen in § 4 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG und in § 5 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG – will nur Personen, nämlich „Rehabilitanden“, erfassen, bei denen die Beschäftigung vorrangig als Mittel zur Behebung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegender Mängel eingesetzt wird. Hinsichtlich „Wiedereingewöhnung“ geht es um die Wiederherstellung eines normalen Verhältnisses dieser Beschäftigten zum allgemeinen Arbeitsleben. Sie ist darauf gerichtet, Personen, die einer geregelten Arbeit entwöhnt sind oder sich nie an solche Arbeiten gewöhnt haben, an geregelte Arbeit heranzuführen. Die Beschäftigung solcher Personen, der Rehabilitanden, muss vorwiegend aus arbeitstherapeutischen Gründen erfolgen. Die therapeutische Zielsetzung muss in der tatsächlichen Gestaltung der Beschäftigung zum Ausdruck kommen und gegenüber anderen Zwecken, wie etwa dem einer Arbeitsleistung, überwiegen (Frey/Coutelle/Beyer, MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Stand 2/2005, § 3 Rz. 50 ff; BverwG E 110,287 = ZTR 2000,47; Lorenzen/Etzel, BPersVG, Stand 2005, § 4 Rz. 102; Richardi, BetrVG, 9. Aufl., § 5 Rz. 179; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 9. Aufl. § 5 Rz. 160a; siehe auch BAG AP Nr. 62 zu § 5 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 69 zu § 118 BetrVG 1972).

Zu dieser Personengruppe gehören MAE-Kräfte nicht. Denn bei diesen ist die Arbeit nicht (überwiegend) Therapiemittel, sondern hat eine eigenständige Bedeutung. Die Arbeitsleistung steht im Vordergrund. Die Tätigkeit soll die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessern, nicht aber erst (wieder-) herstellen. Die Verbesserung der Motivation und Vermittlungsfähigkeit soll Folgewirkung der Arbeit sein. Diese Sicht entspricht der schon zu § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 2 BSHG vertretenen Auffassung (siehe insbesondere BVerwG aaO; Lorenzen/Etzel aaO; Däubler/Kittner/Klebe aaO), wobei herauszustellen ist, dass § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 2 BSHG als Vorläufer und Vorbild der Regelung des § 16 Abs. 2 Satz 2 SGB II zu sehen ist (siehe Löschau/Marschner, Hartz IV, 2004, Rz. 527; Eicher/Spellbrink, SGB II, § 16 Rz. 199; Hauck/Noftz, SGB, II, K § 16 Rz. 49,52).

Bei den MAE-Kräften mögen zwar auch solche sein, die an sich der Rehabilitation bedürfen. Doch auf diese ist das Instrument der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für und Beschäftigung von MAE-Kräften nicht ausgerichtet, sondern auf Fälle, in denen Personen unabhängig von ihren persönlichen Mängeln durch außerhalb ihrer Person liegende (objektive) Gründe, wie etwa allgemeiner Arbeitsplatzmangel oder Arbeitsplatzabbau, zu (meist) Langzeitarbeitslosen werden. Diese Personengruppe ist geradezu der Prototyp für Eingliederungsbemühungen durch Schaffung von Arbeitsgelegenheiten und Beschäftigung von MAE-Kräften in diesen (vgl. Eicher/Spellbrink aaO Rz. 206).

Die Beschäftigung von MAE-Kräften entspricht denn auch im Wesentlichen den im Erwerbsleben üblichen Formen entgeltlicher Arbeitsleistung (BVerwG aaO). Und es ist auch nicht zu sehen, dass dies hier beim Dienstgeber, anders wäre. Dass dieser bei der Beschäftigung der von ihm eingesetzten MAE-Kräfte etwa besondere Vorkehrungen in Richtung auf eine arbeitstherapeutische Gestaltung getroffen hätte, trägt der Dienstgeber selbst nicht weiter vor und für eine derartige Gestaltung sind auch sonst keine Anhaltspunkte ersichtlich.

- b) Die (positive) Voraussetzung gem. § 3 Abs. 1 – Tätigkeit aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses – wird durch die Beschäftigung von MAE-Kräften erfüllt.

Mit dem umfassenden Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist ein weiter Rahmen für die Annahme des Mitarbeiterstatus im Sinne des § 3 vorgegeben, der über das staatliche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht hinausgeht. Für diesen Begriff kommt es auf die Art der Beschäftigung und deren zeitlichen Umfang ebenso wenig an wie darauf, ob die Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich, entgeltlich oder ohne Vergütung ausgeübt wird. Entscheidend ist, dass eine Person aufgrund eines Rechtsverhältnisses in die Organisation des Dienstgebers eingeordnet ist. Das wird im Regelfall ein durch Arbeitsvertrag begründetes Arbeitsverhältnis sein; ausreichend ist aber auch ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Frey/Coutelle/Beyer aaO § 3 Rz. 4f; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 3. Aufl., § 18 Rz. 22f). Die Beschäftigung von MAE-Kräften erfolgt aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Vertrages betreffend die durch Eingliederungsvereinbarung oder, wie hier, Heranziehungsbescheid (§ 15 Abs. 1 SGB II) bereits konkretisierten Rechte und Pflichten zwischen der MAE-Kraft und der Arbeitsagentur oder auch der ARGE (so Zwanziger AuR 05,8,11; VG Mainz aaO, das von dreiseitigen Vertragsbeziehungen ausgeht). Dies begründet für die MAE-Kraft und den Dienstgeber ein Sozialrechtsverhältnis im Sinne eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (Zwanziger aaO; BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung – betreffend Zivildienstleistende) bzw. ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art (hM: siehe Oestreicher, SGB XIISGB II, § 16 SGB II Rz. 81; Hauck/Noftz aaO K § 16 Rz. 72; Münder aaO; siehe im Übrigen: Schulze NZA 05,1332, 1333 – MAE-Kräfte sind arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; Eicher/Spellbrink aaO § 16 Rz. 201 – privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art).

Aus § 3 ist nicht zu erschließen, dass eine derartige öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehung grundsätzlich nicht als Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 3 Abs. 1 gelten könnte.

- c) Auch wenn hinter der Beschäftigung von MAE-Kräften beim Dienstgeber ein Verwaltungsakt, der Heranziehungsbescheid, gegenüber der MAE-Kraft steht, liegt eine Einstellung im Sinne des § 34 vor.

Entscheidend hierfür ist, dass trotz dieses öffentlich-rechtlichen Hintergrundes (und des personellen Vorschlages der ARGE) beim Dienstgeber eine tatsächliche Auswahlentscheidung bleibt, ob er eine bestimmte MAE-Kraft in einer seiner Einrichtungen einsetzt/beschäftigt (nicht berücksichtigt oder gesehen von der MAVO-Schlichtungsstelle Rottenburg-Stuttgart vom 29.04.2005 sowie von Frey/Coutelle/Beyer aaO § 3 Rz. 28b).

Insoweit ist vorab festzuhalten, dass der Dienstgeber öffentlich-rechtlich nicht verpflichtet ist, eine bestimmte MAE-Kraft zu beschäftigen und er kann hierzu auch nicht durch Verwaltungsakt gezwungen werden (vgl. Eicher/Spellbrink aaO Rz. 235).

Das behördliche-hoheitliche Handeln folgt faktisch einer tatsächlichen (jedenfalls Vor-) Auswahlentscheidung des Dienstgebers (vgl. dazu BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung - betreffend Zivildienstleistende). Der Dienstgeber entschließt sich erst zum Einsatz einer (der ihm vorgeschlagenen) MAE-Kräfte, wenn es zwischen ihm und dieser MAE-Kraft zu einem individuellen Kontrakt (u. a. betreffend Art der Tätigkeit) gekommen ist. Dabei lernt der Dienstgeber die MAE-Kraft kennen, und es kann bei realistischer Sicht davon ausgegangen werden, dass er sich dabei ein Bild von den Fähigkeiten und der Eignung der MAE-Kraft macht und er danach entscheidet, ob er diese Person beschäftigen und mit ihr den individuellen Kontrakt verabreden will (zu dieser Vorgehensweise insbesondere Schulze aaO S. 1332, 1335). Es ist auch kaum vorstellbar, dass der Dienstgeber, der allein die von der MAE-Kraft zu verrichtenden Tätigkeiten in seinen Einrichtungen konkret aus eigener Anschauung kennt, sich zur Beschäftigung entschließt, ohne sich selbst Gewissheit über Fähigkeiten und Eignung dieser Person für den zu besetzenden Arbeitsplatz verschafft zu haben. Der Heranziehungsbescheid, der dann erlassen wird, baut letztlich im Sinne einer Festlegung von Rahmenbedingungen (vgl. Oestreicher aaO Rz. 84f) nur noch auf der mit der MAE-Kraft zustande gekommenen Absprache, den Kontrakt auf soweit in diesem – unter anderem neben Dauer und

Umfang der Tätigkeit und Mehraufwandsentschädigung – entsprechend der Absprache Tätigkeitsinhalte und zeitliche Verteilung der Arbeitszeit geregelt werden.

Weil der Dienstgeber nicht nur entscheidet, ob und in welchem Umfang und mit welchen Arbeitsplätzen er für MAE-Kräfte Arbeitsgelegenheiten schaffen will, sondern darüber hinaus dann auch noch, mit welchen (von den vorgeschlagenen) Personen diese Arbeitsplätze besetzt werden, er insoweit betreffend der einzelnen/jeweiligen MAE-Kraft eine Auswahlentscheidung trifft, so liegt damit ein Vorgang vor, der faktisch dem der Einstellung eines Mitarbeiters aufgrund eines Arbeitsverhältnisses gleichkommt (vgl. VG Mainz aaO; BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung; Schulze aaO). Dem gegenüber auf eine formalrechtliche Betrachtung abzustellen wäre angesichts der Bedeutung des in Frage stehenden Beteiligungsrechts nicht angebracht (vgl. Anmerkung Waas zu BAG aaO).

- d) Es ist schließlich auch davon auszugehen, dass die MAE-Kräfte in die Arbeitsorganisation des Dienstgebers bzw. der von diesem getragenen Einrichtungen eingegliedert werden/sind (so auch Schlichtungsstelle Rottenburg-Stuttgart vom 29.04.2005), um zusammen mit den beim Dienstgeber beschäftigten anderen Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Der MAE-Kraft, die ja „neu“ in die jeweilige Einrichtung kommt, muss die von ihr konkret zu verrichtende Arbeit zugewiesen werden; die Einweisung, Anleitung und Beaufsichtigung hinsichtlich dieser Tätigkeit der MAEKraft, was nur durch schon vorhandene Mitarbeiter des Dienstgebers mit entsprechender Kenntnis der Einrichtung und ihrer Organisation geschehen kann, ist notwendig. Die Tätigkeit der MAE-Kraft ist in die vom Dienstgeber unterhaltene Organisation einzufügen und mit der anderer Mitarbeiter zu koordinieren. Zu alledem – erst recht, wenn, wie hier, eine Vielzahl von MAE-Kräften eingesetzt wird – ist die Agentur für Arbeit oder auch die ARGE gar nicht in der Lage. Letztlich nimmt der Dienstgeber die Position eines Arbeitgebers ein; er hat hinsichtlich der konkreten Arbeitserledigung der MAE-Kraft das Weisungsrecht gegenüber dieser und übt dieses Weisungsrecht auch aus (vgl.

Schulze aaO S. 1336; siehe auch VG Mainz aaO; Oestreicher aaO § 16 Rz. 84; Zwanziger aaO S. 14).

Dass es bei der Tätigkeit der MAE-Kraft um im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeit geht, steht dem nicht entgegen. Auch diese bedürfen der konkreten Steuerung durch den Dienstgeber, der ja diese Arbeiten in den arbeitstechnischen Zweck seiner Einrichtungen aufgenommen bzw. diesem hinzugefügt hat, um Arbeitsgelegenheiten zu schaffen. Dementsprechende organisatorische Vorkehrungen muss er denn auch getroffen haben.

C.

1. Eine Entscheidung gem. § 12 KAGO über Auslagenerstattung erscheint entbehrlich; für sie besteht kein Rechtsschutzinteresse.

Es ist nicht zu sehen, dass – und hierum kann es bei der Kostenerstattung nur gehen – auf Seiten der klagenden MAV nach § 17 Kosten entstanden sind, die nicht von anderer Seite ohnehin getragen werden. Das gilt insbesondere für die Prozessvertretung an sich der MAV durch den Beauftragten der Arbeitsstelle für Mitarbeitervertretungen in Limburg wie auch dessen Fahrtkosten zur Terminswahrnehmung in Mainz. Es ist auch kein Streit zwischen den Beteiligten über Kostenerstattung zu Tage getreten. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit einer Urteilsergänzung oder der Einleitung eines eigenständigen Verfahrens, in dem nur noch über die Kostenerstattung zu befinden ist.

2. Die Revision für den im Verfahren unterlegenen Dienstgeber ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulasten (§ 47 Abs. 2 KAGO). Hierzu wird auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

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

Verkündet laut Protokoll am 16.02.2006

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/05 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

- Klägerin -,

2. Krankenhaus

- Beklagte -,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2006 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und P. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Für die klagende Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten auf dem Hintergrund, dass die beklagte Dienstgeberin (im Folgenden nur noch: Dienstgeberin) neu eingestellte Mitarbeiter (mit Mitarbeiter sind auch immer Mitarbeiterinnen gemeint) in Anwendung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes/AVR in eine der Vergütungsgruppen der AVR eingruppiert, die sich danach ergebende Vergütung (nach den Vergütungstabellen der AVR) aber um 3,75 % auf 96,25 % reduziert, die Weihnachtswahlleistung auf 50 % herabsetzt und bei Heranziehung zur Arbeit der Rufbereitschaft für die Vergütung die tatsächlichen Arbeitszeiten ansetzt. Dies ist in den Dienstverträgen mit neu eingestellten Mitarbeitern festgehalten; hierfür wird auf die von der klagenden Mitarbeitervertretung (im Folgenden nur noch: MAV) mit der Klageschrift vorgelegten Muster eines Dienstvertrages verwiesen. Die MAV, die über diese Änderungen bei der Vergütung neu eingestellter Mitarbeiter vorab informiert wurde, lehnt diese Änderungen ab. Nach Unterrichtungen über Neueinstellungen und Eingruppierungen, in denen neben der jeweiligen AVR-Vergütungsgruppe auch die von der AVR abweichenden Vereinbarungen angegeben wurden, stimmte die MAV zwar den Einstellungen zu, lehnte aber die Zustimmung zu den Eingruppierungen wegen Herabsetzung/Abweichung von den AVR ab. Auf die von der MAV mit ihrer Klageschrift vorgelegten Unterrichtungsschreiben wird hierzu Bezug genommen. Auch nach einer Einigungsverhandlung blieb die MAV bei ihrer ablehnenden Haltung und bestand auf der vollständigen Anwendung der AVR als kircheneigener Ordnung. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren leitete der Dienstgeber in keinem Fall ein.

Mit ihrer Klage hat die MAV einen Verstoß bei den Eingruppierungen einer Reihe namentlich genannter Mitarbeiter geltend gemacht und zudem die Verpflichtung der Dienstgeberin begehrt, neue Zustimmungsanträge zu andere Eingruppierungen der genannten Mitarbeiter zu stellen oder sich die fehlende Zustimmung der MAV ersetzen zu lassen.

Die MAV bringt vor, die Dienstgeberin dürfe nicht mit den nachteiligen Abweichungen von den AVR eingruppieren. Die Zustimmungsverweigerungen zu derartigen Eingruppierungen sei deshalb zu Recht wegen Verstoß gegen die AVR als kircheneigene Ordnung erfolgt. Nach den Bestimmungen der AVR sei die Dienstgeberin, als kirchliche Stiftung dem Deutschen Caritasverband angeschlossen, verpflichtet, in ihren Einrichtungen die AVR für alle Mitarbeiter anzuwenden.

Die MAV beantragt (zuletzt und nur noch)

festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn der Dienstgeber die AVR Vergütungsregelungen nur mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen anwendet.

Die Dienstgeberin beantragt,

den Feststellungsantrag der MAV abzuweisen.

Die Dienstgeberin trägt vor, die bekanntermaßen schwierige Finanzlage in caritativen Einrichtungen mache es erforderlich, neue Mitarbeiter zwar weiterhin auf der Basis der AVR einzustellen, die AVR hinsichtlich der Vergütung jedoch leicht zu modifizieren. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht betreffend Eingruppierung stehe der MAV nicht zu. Es sei schon widersprüchlich, wenn die MAV den Einstellungen zustimme, den Eingruppierungen aber nicht. Die Zustimmungsverweigerung zu den Eingruppierungen sei deshalb unbeachtlich. Jedenfalls stehe der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht zu, weil ein Normverstoß nicht vorliege. Die betroffenen Mitarbeiter seien, wie das zwischen den Beteiligten auch unstreitig sei, in die Vergütungsgruppe der AVR eingruppiert, in der sie richtigerweise einzugruppiert seien. Die Zustimmungsverweigerungen richteten sich in der Sache auch nicht gegen die Eingruppierung als solche, sondern gegen die Vergütung. Diesbezüglich haben die MAV, anders als ein Betriebsrat nach § 81 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG für die betriebliche Lohngestaltung, keinerlei Mitwirkungsrechte. Erst recht stehe es der MAV nicht zu, eine Einstellung zu anderen, normgemäßen Bedingungen durchzusetzen.

Im Übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im Einzelnen auf die gewechselten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat hinsichtlich des zuletzt nur noch verfolgten Feststellungsantrages wegen Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung keinen Erfolg.

A. Der Feststellungsantrag ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Mitbestimmungsrecht der MAV gem. § 39 Abs. 1 Ziff. 1, Abs. 2 i.V. mit § 37 MAVO Trier. Der Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 37 Abs. 4 MAVO Trier ist nicht gegeben.

2. Über den von der MAV nur noch verfolgten Feststellungsantrag ist zu entscheiden, auch wenn die MAV zunächst andere Anträge angekündigt/gestellt hatte. Der Dienstgeber hat sich, ohne zu widersprechen, in der mündlichen Verhandlung auf die geänderte Antragstellung eingelassen. Damit liegt eine zulässige Klageänderung vor (§ 30 KAGO). Zudem ist die Klageänderung auch sachdienlich. Denn über die zunächst angekündigten/gestellten Anträge hätte auch entschieden werden können, insbesondere wenn die Zustimmungsverweigerungen der MAV als beachtlich zu werten sind, ohne dass auf den wesentlichen Streitpunkt, nämlich ob überhaupt eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung besteht, hätte eingegangen werden müssen.

3. Der Feststellungsantrag als solcher ist auch zulässig. Insbesondere fehlt es nicht am Rechtsschutz – bzw. Feststellungsinteresse.

Wenn in einer bestimmten Fallkonstellation eine Streitfrage – hier: ob die MAV wegen Kürzung der AVR-Vergütungen die Zustimmung zu Eingruppierungen berechtigterweise verweigern darf – zwischen Dienstgeber und MAV akut ist, so leistet die gerichtliche Klärung einen Beitrag zur Abgrenzung der Kompetenzen der Beteiligten und trägt so auch zur Befriedigung zwischen den Beteiligten bei. Es ist denn auch anerkannt, dass das Bestehen eines Zustimmungsverweigerungsrecht in einer bestimmten Fallkonstellation zum Gegenstand eines Feststellungsantrages gemacht werden kann (BAG AP Nr. 60,21 zu § 99 BetrVG 1972). – Vorliegend ist zwischen den Beteiligten bereits der Streit entbrannt, ob die von der MAV erklärten Zustimmungsverweigerungen berechtigt waren. Und es ist damit zu rechnen, dass die Dienstgeberin auch in Zukunft bei weiteren neu eingestellten Mitarbeitern diese nach den reduzierten AVR-Vergütungen entlohnen will und die MAV deshalb die Zustimmung zu den Eingruppierungen verweigern wird.

- B. Die Klage ist unbegründet.

Die MAV kann mit ihrem Feststellungsantrag, mit der die Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen in eine bestimmte Fallkonstellation zur Entscheidung gestellt wird, in der Sache nicht durchdringen.

1. Entgegen der Auffassung der Dienstgeberin steht der Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen anlässlich Einstellungen nicht bereits und von vornherein entgegen, dass die MAV den Einstellungen zustimmt. Die Beteiligung der MAV betreffend Einstellung und die Beteiligung betreffend Eingruppierung sind jeweils eigenständige Beteiligungsrechte, auseinander zu halten und unabhängig voneinander. Einstellung und Eingruppierung sind jeweils für sich zustimmungsbedürftig (so schon BAG DB 76,778; siehe auch BAG AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972; vgl. auch BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung).

2. Eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen, weil die Dienstgeberin die AVR mit reduzierten Vergütungen zum Tragen bringt, ist nicht festzustellen. Die Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung besteht nur, wenn die Maßnahme – hier: eine Eingruppierung – gegen eine normative Regelung/Norm (Gesetz, Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung, Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht) verstößt oder der Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden sollen (§ 39 Abs. 1 Ziff. 1, Abs. 2 Ziff. 1,2 MAVO Trier).

Vorliegend ist weder ein Verstoß gegen eine normative Regelung noch eine unsachliche Benachteiligung auf Grund der und durch die Eingruppierung der Dienstgeberin mit reduzierten AVR-Vergütungen gegeben.

3. (Normverstoß im Sinn von § 39 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Trier).
 - a) Die Norm, gegen die verstoßen werden könnte, sind die AVR, die in einem allgemeinen Teil und in Anlagen zu diesem die Vergütung der Mitarbeiter in den dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen und Dienststellen regeln (siehe § 2 AVR). Es kann dahinstehen, ob allein schon auf Grund des § 2 AVR die AVR (mit ihren Anlagen) eine für die Dienstgeberin verbindliche und für Eingruppierungen maßgebliche kircheneigene Ordnung und deshalb von der Dienstgeberin anzuwenden ist – vergleichbar einem Tarifvertrag in einem tarifgebundenen Unternehmen (vgl. BAG AP Nr. 78 zu § 99 BetrVG 1972).

Jedenfalls verweist die Dienstgeberin in den von ihr formulierten Dienstverträgen für die Dienstverhältnisse ihrer Mitarbeiter auf die Geltung der AVR und wendet die AVR mit ihren in den Anlagen näher geregelten Vergütungsgruppen und den in Tabellen enthaltenen Vergütungssätzen für die Vergütungsgruppen offensichtlich allgemein an. Schon dies führt dazu, dass die Dienstgeberin nach

den AVR einzugruppieren hat und die AVR die für eine Eingruppierung maßgebliche Vergütungsordnung ist (vgl. Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 9. Aufl. § 99 Rn. 62).

- b) Gegenstand einer zustimmungsbedürftigen Eingruppierung ist die Einordnung/Zuordnung/Einreihung des Dienstnehmers in ein kollektives Entgelt-schema. Ein solches Schema ist dadurch gekennzeichnet, dass es die Tätigkeiten von Dienstnehmern in verschiedene Kategorien oder Stufen (regelmäßig als Vergütungs- Gehalts- oder Lohngruppen bezeichnet) einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die letztlich in der unterschiedlichen Höhe des Arbeitsentgelts zum Ausdruck kommt. Eingruppierung in diesem Sinne ist damit die Zuordnung der vom Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit zu einem nach Tätigkeitsmerkmalen (allgemeinen/abstrakten Tätigkeitsmerkmalen, Tätigkeitsbezeichnungen, ggfs. ergänzt und verdeutlicht durch Beispiele) und sonstigen, eine Bewertung erfordernde Kriterien (wie etwa Berufsjahre, Tätigkeitsjahre, Bewährungsaufstiegszeiten) in Vergütungsgruppen untergliedertes Vergütungssystem (BAG AP Nr. 27, 26, 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; BAG AP Nr. 110, 101,75, 62, 42, 34, 32 zu § 99 BetrVG 1972). Das, nämlich ein Vergütungsgruppensystem ist die für den Beteiligungstatbestand Eingruppierung relevante Vergütungsordnung, auf die sich das Beteiligungsrecht der MAV nach § 39 MAVO Trier bezieht. – Sinn dieses Beteiligungsrechtes ist es, der MAV bei der Anwendung einer derartigen Vergütungsordnung angesichts der insbesondere bei den abstrakten Definitionen der Vergütungsgruppen durch allgemeine Tätigkeitsmerkmale auftretenden Wertungsfragen im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorzunehmenden Eingruppierung und der gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung insoweit im Betrieb ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle zu geben. Es geht um Normenvollzug im weiteren Sinn, bei dem die MAV ein Mitbeurteilungsrecht hat, ob der Dienstgeber das Vergütungsgruppensystem zutreffend auf den Sachverhalt (insbesondere Tätigkeit des Arbeitnehmers, ggfs. auch sonstige für die Zuordnung relevante Kriterien) anwendet. Die richtige Bewertung der vom betroffenen Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit sowie der sonstigen, beim Dienstnehmer gegebenen Umstände und

Kriterien, wenn und soweit sie für die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe von Bedeutung sein sollen, sowie deren Subsumtion unter die für die Bestimmung der jeweils „richtigen“ Vergütungsgruppe vorgesehenen Merkmale und Kriterien steht in Frage. Die Eingruppierung bedarf deshalb der – von der MAV erteilten oder vom Gericht ersetzten – Zustimmung der MAV.

Zustimmungsbedürftig ist aber nicht nur die Subsumtion der Tätigkeit unter die zuordnungsrelevanten Merkmale und Kriterien, sondern auch, welche Vergütungsordnung, wenn und soweit diese in einem Vergütungsgruppensystem besteht, der Eingruppierung zugrunde zu legen ist (BAG AP Nr. 23,14 zu § 99 BetrVG 1972; AP Nr. 78,42 zu § 99 Eingruppierung; ZTR 95,427).

- c) Hinsichtlich der „richtigen“ Zuordnung der Dienstnehmer zu einer der Vergütungsgruppen der AVR nimmt die MAV ein generelles Zustimmungsverweigerungsrecht als Gegenstand ihres Feststellungsantrages gar nicht in Anspruch. Die Zuordnung der betroffenen neu eingestellten Dienstnehmer zu bestimmten Vergütungsgruppen der AVR hat die MAV in den streitauslösenden Fällen überhaupt nicht beanstandet.

Ihre Zustimmungsverweigerungen zielten ab auf die Reduzierung der den AVR-Vergütungsgruppen zugeordneten Vergütungssätze/Entgelte.

- d) Nach dem Gesichtspunkt, dass sich das Zustimmungserfordernis bei Eingruppierungen auch darauf bezieht, ob für die Eingruppierung die zutreffende Vergütungsordnung zugrunde gelegt wird, d.h. diejenige, die zur Anwendung gelangen müsste, ist eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung nicht anzuerkennen, auch wenn die Dienstgeberin die AVR mit reduzierte Vergütungssätzen zum Tragen bringt.

Letzteres macht nämlich gegenüber den AVR, die als Vergütungsordnung die Grundlage für die der zustimmungsbedürftigen Eingruppierungen sind, keine Änderung dieser maßgeblichen Vergütungsordnung aus, stellt gegenüber den AVR als Vergütungsordnung mit ihren bisherigen Vergütungssätzen keine andere Vergütungsordnung dar, die nicht angewendet werden dürfte.

- (1) Die Vergütungsordnung selbst als Vergütungsgruppensystem wird durch die Reduzierung der in einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen Vergütungssätzen nicht berührt. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen wie auch die Struktur der Vergütungsgruppen werden durch die gleichmäßige prozentuale Reduzierung der den einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen konkreten Vergütungssätzen/Entgeltbeträge nicht geändert. Und eben hierum, um das Vergütungsgruppensystem mit seinen Vergütungsgruppen in einer bestimmten Struktur und die Vergütungsgruppen mit ihren Tätigkeitsmerkmalen (und sonstigen Kriterien und damit um die Stellung des Dienstnehmers mit seiner Tätigkeit innerhalb der Vergütungsordnung (siehe BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierungen), geht es bei dem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier im Sinne einer Mitbeurteilung der Richtigkeit der Zuordnung im Einzelfall der Tätigkeit eines Dienstnehmers zu den Vergütungsgruppen durch Subsumtion der Tätigkeit unter die Merkmale einer Vergütungsgruppe. Wendet, wie hier, die Dienstgeberin das maßgebliche Vergütungsgruppensystem, die AVR weiterhin an, in dem sie die Dienstnehmer mit ihren Tätigkeiten bestimmten Vergütungsgruppen der AVR zuordnet, so liegt damit und deshalb eine Anwendung einer anderen, neuen Vergütungsordnung nicht vor.

Entgeltbeträge sind dagegen nicht Teil der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die Lohnhöhe selbst stellt kein Kriterium für die Ermittlung bzw. keine Strukturform des Arbeitsentgelts dar, sondern bildet das Ergebnis der Lohngestaltung (so Walker/Gaumann in: Anmerkung zu BAG AP Nr. 26 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

In Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR heißt es denn auch: „Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2,2a, 2d, 2c oder 2d zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist“. Damit wird unterschieden zwischen der Eingruppierung, d.h. dem Gegenstand des Beteiligungsrechts und den Erhalt der Vergütung, wobei deren Höhe sich aus Vergütungstabellen ergibt, wo für die (nicht mehr weiter definierten) Vergütungsgruppen die jeweiligen Entgeltbeträge/Vergütungssätze ausgewiesen sind.

- (2) Die Fälle, in denen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Anwendung des richtigen/zutreffenden Entgeltschemas in Frage stand, betrafen denn auch nicht bloße Änderungen von Entgeltbeträgen oder Vergütungssätzen, sondern Änderungen bzw. Einführung eines neuen/anderen Entgeltschemas. Im Fall von BAG AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 ging es um die vorübergehende Zuordnung einer ihren Merkmalen nach höherwertigen Tätigkeit zu einer niedrigeren Vergütungsgruppe, der nach dem geltenden Entgeltschema andere Tätigkeitsmerkmale zugeordnet waren. Im Falle BAG AP Nr. 23 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung stand eine Strukturänderung der Vergütungsordnung durch Neufestlegung/neue Bestimmung der Lebensaltersstufe auf ein bestimmtes Lebensalter in Frage sowie Ausschluss der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs.
- (3) Bestätigt wird diese Sicht durch folgende Überlegung: Wäre der Vergütungsgruppen beigegebene Entgeltbetrag Teil der Vergütungsgruppe, auf die sich das Beteiligungsrecht bezieht, würde jede Änderung des Entgeltbetrages (etwa bei der jährlichen Änderung der Tarifentgelte) die Notwendigkeit einer neuen Eingruppierung wegen Änderung der Vergütungsordnung bedingen (vgl. BAG NZA 93,1045; 91,852).
4. (Benachteiligung im Sinn von § 39 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO Trier).
Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, dass die Berechtigung für eine Zustimmungsverweigerung wegen unsachlicher Benachteiligung durch Eingruppierung nicht gegeben ist.

Denn liegt eine zutreffende Zuordnung zu einer der Vergütungsgruppen der AVR vor und betrifft der Beteiligungstatbestand Eingruppierung nicht die den Vergütungsgruppen beigegebenen Vergütungssätze, so besteht auch nicht der Verdacht einer unsachlichen Benachteiligung. Die Anwendung der AVR mit ihren Vergütungsgruppen und eine korrekte Eingruppierung nach diesen kann nicht gleichheitswidrig sein (siehe BAG ZTR 95,427; vgl. auch BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

5. Festzuhalten bleibt: Das Beteiligungsrecht betreffend Eingruppierung eröffnet keinen Zugriff der MAV auf die Entgelthöhe. Ebenso wenig wie der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einstellung wegen untertariflichen Bezahlung verweigern kann (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung) kann er das bei der Eingruppierung, wenn nicht der Fall der unrichtigen Einreihung in eine Vergütungsgruppe oder der Anwendung eines nicht zutreffenden Entgeltschemas gegeben ist, über das diesbezügliche Beteiligungsrecht erreichen (vgl. auch BAG AP Nr. 26 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). – Der Betriebsrat ist nicht allgemein – über den jeweiligen Beteiligungstatbestand hinaus – Hüter des zwingenden Rechts und kann auch nicht die Beachtung tarifvertraglicher oder vergleichbarer Vorgaben im Einzelfall erreichen (vgl. schon BAG AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972; siehe auch Frey/Coutelle/Beyer und andere, MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 35 Rn 4.4).

C.

1. Eine Entscheidung gem. § 12 KAGO über Auslagenerstattung erscheint entbehrlich; für sie besteht kein Rechtsschutzinteresse.

Es ist nicht zu sehen, dass – und hierum kann es bei der Kostenerstattung nur gehen – auf Seiten der klagenden MAV nach § 24 MAVO Trier Kosten entstanden sind, die nicht von anderer Seite ohnehin getragen werden. Das gilt insbesondere für die Prozessvertretung an sich der MAV durch die Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier wie auch deren Fahrtkosten zur Terminswahrnehmung in Mainz. Es ist auch kein Streit zwischen den Beteiligten über Kostenerstattung zu Tage getreten. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit einer Urteilsergänzung oder der Einleitung eines eigenständigen Verfahrens, in dem nur noch über die Kostenerstattung zu befinden ist.

2. Die Revision für die im Verfahren unterlegene MAV ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulasten (§ 47 Abs. 2 KAGO). Hierzu wird auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.