

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

Az.: **KAG Mainz M 05/18 Sp- ewVfg -**

19.04.2018

Beschluss

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 S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 19.04.2018 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 dieser 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 Antragsschrift vom 20.03. – Eingang beim kirchlichen Arbeitsgericht am 10.04.2018 – nebst den zahlreichen Anlagen sowie auf den Erwidernungsschriftsatz 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 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 Mitarbei-

ter 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 Streitfall 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 Qualifizierungsmerkmalen 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.

Gez.

S.

Vorsitzender